

SAFE AT HOME, SAFE AT WORK

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



SAFE AT HOME, SAFE AT WORK

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

Dr. Jane Pillinger

19 avril 2017

REMERCIEMENTS

Un grand merci aux nombreuses personnes qui ont participé et contribué à ce rapport et qui nous ont aidé à organiser les visites de pays et les entretiens pour les 11 études de cas de pays et avec les organisations européennes. Je remercie particulièrement Natividia Mendoza, qui a réalisé l'étude de cas nationale pour l'Espagne, et Sylvia Cleff le Divellec, qui s'est chargée des études de cas nationales pour la France et l'Allemagne. Merci aussi à tous les membres du groupe de pilotage du projet Safe at Home, Sage at Work de la CES, dont Scarlet Harris (TUC, GB), Rosanna Ruscito (CISL, Italie), Ekaterina Yordonova (FTTUB, Bulgarie), Andreja Poje (ZSSS, Slovénie), Tine Skov Jensen (LO, Danemark) et Inga-Lena Heinisch (ETF), qui nous ont également aidé à organiser les visites de pays et qui ont volontairement donné des informations précieuses et fait profiter ce projet de leur considérable expertise. Il est également important de mentionner la source d'inspiration pour ce projet : Ludo McFerron de l'université de Sydney (Australie) ; elle-même et Barb McQuarrie (University of Western Ontario, Canada) nous ont fait part d'indications intéressantes et de leçons sur leurs pays respectifs qui ont enrichi ce rapport.

Mes remerciements sincères à l'équipe de la CES, en ce compris Montserrat Mir (Secrétaire confédéral), Barbara Helfferich (Conseillère) et Cinzia Sechi (Conseillère) et Laura Moreno Ortis (Responsable de projet) pour leur aide précieuse ainsi que leurs conseils et expertise tout au long de ce projet. En particulier, Barbara Helfferich et Cinzia Sechi ont formulés des observations et des commentaires d'experts très utiles et appréciés sur une version préliminaire de ce rapport. Enfin, toute ma gratitude à Veronica Kelly pour la mise en page de ce rapport.

Dr Jane Pillinger

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements	2
Abréviations	4
Résumé analytique	5
SECTION 1: INTRODUCTION	8
1.1 La violence à caractère sexiste au travail : une problématique syndicale	8
1.2 Le projet « Safe at Home, Safe at Work » de la CES	9
1.3 L'importance de la perspective du genre	11
1.4 Le rôle et la structure de la négociation collective	13
1.5 Politiques européennes pertinentes pour la violence à caractère sexiste au travail	15
1.6 La convention d'Istanbul	17
SECTION 2: LA VIOLENCIA DOMÉSTICA COMO CUESTIÓN DE ÁMBITO LABORAL	19
2.1 La violence et le harcèlement envers les femmes au travail : un problème important et (ré)émergeant sur le lieu de travail	20
2.2 Lois et politiques sur la violence à caractère sexiste au travail	20
2.3 Données et preuves	21
2.4 Problèmes nouveaux et émergents liés à la violence et au harcèlement au travail	22
2.5 Conventions collectives et politiques sur le lieu de travail	27
2.6 Sensibilisation, formation et campagnes sur la violence à caractère sexiste au travail	37
2.7 Liens et coopérations avec des organisations de femmes et de la société civile	44
2.8 Fédérations syndicales européennes	46
2.9 Apprentissage et difficultés pour les syndicats	
SECTION 3: LA VIOLENCIA CONJUGAL COMO UN PROBLEMA EN EL TRABAJO	53
3.1 Introduction	53
3.2 Cadre législatif et nature habilitante de la législation sur la violence conjugale au travail	54
3.3 Données sur la violence conjugale au travail	56
3.4 L'argument social et économique pour prévenir la violence conjugale au travail	57
3.5 L'importance du travail pour l'indépendance et l'autonomie	58
3.6 Consultation et participation des syndicats à l'élaboration des politiques et des stratégies gouvernementales de lutte contre les violences faites aux femmes	59
3.7 Négociation de conventions collectives et de politiques internes	60
3.8 Sensibilisation, conseil, formation et campagnes	69
3.9 Liens et coopération avec la société civile et les organisations de femmes	76
3.10 Leçons et défis pour les syndicats	80
SECTION 4: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	81
4.1 Conclusions	83
4.2 Résumé des principales conclusions	83
ANNEXE 1 : Cadre légal régissant la violence à caractère sexiste au travail	96
ANNEXE 2: Données de l'enquête nationale sur la violence à caractère sexiste, dont le harcèlement sexuel au travail et la violence conjugale au travail	100
ANNEXE 3 : Exemples de conventions collectives et de politiques sur le lieu de travail	107
Bibliographie	117

ABRÉVIATIONS

CC	Convention collective
CCRE	Conseil des communes et régions d'Europe
COESS	Confédération européenne des services de sécurité
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
FEEE	Fédération européenne des employeurs de l'éducation
EIGE	Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes
FSESP	Fédération syndicale européenne des services publics
FET	Fédération européenne des transports
CES	Confédération européenne des syndicats
CSEE	Comité syndical européen de l'éducation
UE	Union européenne
EUROCOMMERCE	Représente les employeurs des secteurs du commerce de détails, de gros et du commerce international
FRA	L'Agence des droits fondamentaux de l'UE
HOSPEEM	Association européenne des employeurs des hôpitaux et des soins de santé
OIT	Organisation internationale du travail
CSI	Confédération syndicale internationale
LGBTI	Lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexes
UE-OSHA	Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
TFUE	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
TUC	Congrès syndical
UCU	<i>University and College Union</i> (syndicat britannique des collèges et des universités)
UNI	syndicat mondial dans les secteurs du commerce, des services et des secteurs liés
UNI-EUROPA	Fédération syndicale européenne pour les secteurs des services, tels que la sécurité privée, le commerce, etc.
VFFF	Violence faite aux Femmes et aux Filles

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

SECTION 1 : INTRODUCTION

Ce rapport – rédigé dans le cadre du projet « Safe at Home, Safe at Work » de la Confédération européenne des syndicats (CES) – rassemble des preuves collectées lors d’entretiens réalisés lors des 11 études de cas détaillées de pays sur les développements au niveau européen au sujet de la violence à caractère sexiste et du harcèlement au travail, en ce compris la violence conjugale au travail. La violence à caractère sexiste et le harcèlement sont une forme de discrimination qui nuit fortement aux femmes, que cela soit sur le lieu de travail, dans les espaces publics, dans les transports publics, dans les écoles et les collèges, ou dans la sphère familiale. Le rapport montre comment les syndicats et/ou les partenaires sociaux ont abordé le problème dans les processus de négociations, de négociations collectives et dans les campagnes de sensibilisation syndicale et les partenariats avec des organisations de femmes travaillant à éradiquer la violence à caractère sexiste. Le rapport présente de bonnes pratiques sur le lieu de travail et démontre la valeur ajoutée des actions syndicales, des innovations et des négociations afin de soutenir les victimes et créer des lieux de travail où il n’existe ni violence ni harcèlement.

La CES et bon nombre de ses membres font depuis longtemps campagne pour mettre fin à la violence à caractère sexiste. C’est d’ailleurs un des objectifs fondamentaux des programmes d’action récents. Le Programme d’action sur l’égalité entre les hommes et les femmes de la CES (2016-2019) a été conçu, entre autres, pour contribuer à éliminer la violence à caractère sexiste et le harcèlement au travail et pour continuer à faire le lien entre la violence conjugale et la protection au niveau du travail.

Ce rapport a pour but de sensibiliser un plus large public sur la nécessité d’intégrer systématiquement la question du genre quand on traite de la violence et du harcèlement au travail et soumettre des recommandations pour des développements politiques au niveau national et européen et pour les actions des syndicats et/ou partenaires sociaux et les développements politiques futurs. Ce rapport a été rédigé alors que la violence et le harcèlement au travail sont en augmentation, que les inégalités entre les hommes et les femmes s’accroissent et que la culture du sexisme sur le lieu de travail s’exacerbe. Cela démontre également que le lieu de travail est étroitement lié aux rôles plus larges des femmes qui vont au-delà du travail, dans l’espace public, dans la communauté et dans la sphère privée du foyer et de la famille. Depuis longtemps, on sait que le lieu de travail joue un rôle important dans la prévention et la suppression de la violence à caractère sexiste et c’est l’un des aspects qui devrait être inclus dans une approche intégrée à multiples facettes à cette fin.

Ce rapport a été élaboré alors que la violence à caractère sexiste au travail faisait l’objet d’importants débats au niveau national, européen et international. L’Organisation internationale du travail (OIT) s’est engagée à présenter un nouvel instrument en 2018, sous la forme d’une Convention ou d’une Recommandation sur la violence envers les femmes et les hommes dans le monde du travail. Les syndicats font campagne pour garantir que ce nouvel instrument insistera fortement sur la violence à caractère sexiste. La ratification par l’UE (et par les États membres individuellement) de la convention du Conseil de l’Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l’égard des femmes et la violence conjugale (convention d’Istanbul) représente un cadre important pour une approche intégrée afin de combattre la violence envers les femmes. La ratification de la convention par l’UE nécessitera un cadre législatif au niveau européen et une stratégie de mise en œuvre, impliquant la participation de toutes les parties prenantes, dont les partenaires sociaux.

SECTION 2 : LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXISTE ET LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

La section 2 est consacrée aux stratégies des syndicats et des partenaires sociaux liées à la violence à caractère sexiste et au harcèlement au travail. Cela couvre le harcèlement sexuel par les collègues, les supérieurs et les superviseurs au travail ; la violence émanant de tiers commise par des clients, des étudiants, etc. ; et la violence dans les espaces publics liés au travail, notamment lors des trajets pour aller au travail et en revenir. Elle reprend des preuves, dont des données et des observations fournies par des syndicats et d’autres parties prenantes, indiquant que si l’on veut éradiquer la violence à caractère sexiste, il faut adopter une optique spécifique axée sur la dimension du genre afin de s’attaquer aux causes sous-jacentes, qui sont liées à des inégalités plus fortes entre les hommes et les femmes. En outre, les changements dans l’organisation du travail et l’augmentation du travail précaire, particulièrement depuis la crise économique, ont principalement touché les femmes qui travaillent. Ces risques de violence et de harcèlement visent spécialement les femmes exposées à de multiples formes de discrimination et qui ont des emplois peu protégés où le risque de violence est quotidien.

Malgré les nombreuses difficultés, notamment le fait de travailler dans des cultures et structures patriarcales, le rapport présente de nombreuses approches inspirantes et innovantes adoptées par les hommes et les femmes dans les syndicats pour faire campagne contre la violence à caractère sexiste et inclure le problème dans les négociations sur le lieu de travail, les programmes de santé et sécurité et les initiatives sur

le bien-être au travail. Le rapport présente des exemples sur quatre-vingts conventions collectives et politiques sur le lieu de travail négociées par les syndicats, ainsi que des initiatives syndicales pour sensibiliser, former les négociateurs et faire campagne pour éradiquer la violence envers les femmes.

SECTION 3 : VIOLENCE CONJUGALE AU TRAVAIL

La section 3 revient sur l'autre principale dimension de la violence et du harcèlement au travail, c'est-à-dire les effets de la violence conjugale au travail. La violence conjugale peut impliquer de nombreux types de mauvais traitements, dont la violence psychologique et les abus financiers, que l'on appelle parfois le « contrôle coercitif », qui peut avoir des conséquences sur la capacité d'une femme à se rendre au travail et à participer efficacement et de manière productive dans son environnement professionnel.

Même s'il s'agit d'un sujet de négociation relativement nouveau dans certains pays, le rapport montre qu'un nombre croissant de syndicats ainsi que certains employeurs reconnaissent le rôle que le travail a dans la prévention de la violence conjugale et les avantages sociaux et économiques qui en découlent. Les représentants syndicaux soutiennent de différentes façons les victimes, permettant notamment l'adoption de mesures sur le lieux de travail, comme des congés payés temporaires, un suivi psychologique, un soutien, une planification initiale de la sécurité, des changements dans le lieu de travail ou dans les espaces de stationnement ; ils fournissent également des informations sur les organisations spécialisées dans le soutien aux victimes de violence conjugale et sur les ordonnances de protection en cas de harcèlement au travail. Ils négocient des mesures pour garantir la protection des victimes et des congés temporaires, surtout quand la victime quitte un partenaire violent. Ces mesures de soutien permettent aux victimes de garder leur emploi et de maintenir leur indépendance financière tout en garantissant la sécurité des travailleurs dans le lieu de travail.

Le rapport se fonde sur plus de quarante exemples de conventions collectives et de politiques liées au lieu de travail négociées par les syndicats, ainsi que sur des activités de sensibilisation, formations et de campagnes organisées par les syndicats, souvent en partenariat avec des organisations de lutte contre la violence conjugale. De plus, le rapport démontre que les représentants syndicaux peuvent jouer un rôle prépondérant dans les réactions interinstitutionnelles coordonnées à la violence conjugale et sont bien placés pour souligner que la violence et le harcèlement au travail sont étroitement liés aux rôles des femmes et à leur expérience de la violence à caractère sexiste dans leur communauté, dans les espaces publics et au sein de la famille.

SECTION 4 : CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Une des principales conclusions du rapport est que la négociation collective est un des mécanismes les plus importants pour prévenir et faire face à la violence envers les femmes au travail, que cela fasse partie des accords de lutte contre la violence envers tous les travailleurs, ou en lien avec des aspects spécifiques, tels que le harcèlement sexuel au travail, la violence commise par des tiers ou pour la prévention de la violence conjugale au travail. Toutefois, la tendance généralisée à une réduction de la couverture des conventions et à une décentralisation des négociations collectives amoindrie la capacité des syndicats dans certains pays à s'attaquer à la violence à caractère sexiste et au harcèlement. En outre, étant donné que la violence et le harcèlement sont devenus une problématique transversale des questions de santé, de sécurité et de bien-être au travail, ils risquent d'être séparés de la question du genre. C'est pourquoi de nombreux syndicats demandent des stratégies transversales d'intégration de la dimension du genre qui garantiront que la violence et le harcèlement soient abordés comme étant un problème structurel de la question de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Il est essentiel d'avoir pour toile de fond un cadre législatif fort afin de permettre aux syndicats de négocier des mesures concrètes au niveau sectoriel et sur le lieu de travail. Nombreux sont les syndicats qui montrent l'exemple de l'Espagne qui représente une bonne pratique à cet égard : la Loi organique 1/2004 sur la protection contre la violence conjugale dont l'objectif est de combattre les actes de violences considérés comme étant discriminatoires ; elle comprend des mesures pour permettre aux victimes de violence conjugale de conserver leur travail. Cela a conduit à de nombreuses conventions collectives, à des protocoles sur le harcèlement et la violence et à des plans pour l'égalité entre les hommes et les femmes contenant des dispositions sur le harcèlement sexuel au travail et la violence conjugale au travail.

Sensibiliser et former les négociateurs et les délégués syndicaux pour les doter des compétences et des connaissances nécessaires pour assimiler le sujet de la violence à caractère sexiste, dont la violence conjugale, est une autre priorité identifiée par les syndicats. De même, avoir des femmes à des postes de direction et de prise de décision ainsi que dans les équipes de négociations collectives, en tant qu'interlocuteur principal, est primordial pour garantir que ces sujets soient soulevés pendant les processus de négociations. Certains syndicats utilisent des modèles d'accords comme outils de sensibilisation, tout en donnant aux négociateurs un cadre fondé sur des données factuelles et en leur apprenant le langage adéquat à utiliser pendant les négociations.

Le rapport présente des recommandations détaillées pour la CES, ses membres au niveau national et les fédérations syndicales européennes concernant l'importance de l'intégration de la dimension du genre dans les programmes de lutte contre la violence et le harcèlement au travail et dans

les négociations avec les employeurs. Il y a également des recommandations pour l'adoption de lignes directrices au niveau européen sur la violence à caractère sexiste au travail, pour le plaidoyer européen et l'organisation de campagnes pour garantir une réponse politique appropriée et un cadre législatif européen fort à ce sujet.

Nous présentons également des recommandations au Conseil de l'Europe, à la Commission européenne, à Eurofound, à l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et à UE-OSHA, dans des domaines tels qu'une solide collecte des données, le besoin d'avoir un cadre législatif d'accompagnement fort, suite à la ratification par l'UE de la

convention d'Istanbul, ainsi que sur le fait d'octroyer une plus grande attention aux programmes d'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes au travail en lien avec la violence conjugale au travail et pour lutter contre la violence et le harcèlement.

Enfin, dans le cadre des entretiens et des discussions qui ont eu lieu avec les syndicats et d'autres parties prenantes tout au long de ce projet et lors de la Conférence européenne de la CES, les 23 et 24 novembre 2016 à Madrid, la liste suivante des « Dix choses à faire » est un point de départ pour les actions à venir au niveau national et européen.

SAFE AT HOME, SAFE AT WORK

Dix choses que la CES et ses membres peuvent faire pour lutter contre la violence à caractère sexiste et le harcèlement au travail

1. Donner la priorité au dialogue social dans l'entreprise et au niveau sectoriel entre les syndicats et les employeurs, trouver un accord commun sur les politiques d'entreprise, les procédures et la sensibilisation des travailleurs et des responsables.
2. Garantir la présence de femme à des postes de responsabilités dans les processus de négociations, car on a démontré que c'était primordial pour y inclure les questions liées à la violence à caractère sexiste et le harcèlement, en particulier dans les secteurs à prédominance masculine.
3. Donner des conseils et adopter des politiques modèles sur le lieu de travail, former les représentants des travailleurs à négocier des accords et des politiques pour lutter contre la violence et le harcèlement sexuel au travail ainsi que la prévention de la violence conjugale au travail.
4. Garantir que les initiatives de santé, sécurité et bien-être au travail mettent véritablement l'accent sur la dimension du genre et sur les causes du harcèlement et de la violence envers les femmes au travail ainsi que les solutions que l'on peut y apporter. S'assurer que ces initiatives prennent en compte les inégalités entre les hommes et les femmes et la discrimination liée au genre.
5. Informer et soutenir les travailleurs victimes de violence à caractère sexiste, de harcèlement et de violence conjugale.
6. Travailler en partenariat avec les ONG et les organisations spécialisées dans la lutte contre la violence envers les femmes, par exemple dans le cadre de campagnes et d'études syndicales pour sensibiliser à l'ampleur et à la nature de la violence à caractère sexiste au travail.
7. Encourager les femmes et les hommes à des postes de responsabilités, de direction et de négociation à sensibiliser le public et à devenir les fers de lance d'une approche de zéro tolérance vis-à-vis de la violence envers les femmes.
8. Mettre en exergue les arguments sociaux et économiques liés à la lutte contre la violence au travail, dont les avantages pour l'entreprise, comme l'amélioration des relations dans le lieu de travail, l'augmentation du bien-être au travail, la rétention des travailleurs, la diminution de l'absentéisme et la hausse de la motivation et de la productivité.
9. Exercer des pressions pour intégrer des mesures efficaces pour faire face à la violence à caractère sexiste au travail et à la violence conjugale au travail dans les plans nationaux d'actions sur la violence envers les femmes adoptés par les gouvernements ainsi que pour la mise en œuvre de la convention d'Istanbul et de l'instrument proposé par l'OIT sur la violence envers les femmes et les hommes dans le monde du travail.
10. Mettre en œuvre des mesures pour inclure et lutter contre la violence à caractère sexiste et le harcèlement dans les accords et les déclarations conjointes issus du dialogue social européen au niveau sectoriel.

SECTION 1 : INTRODUCTION

“Le projet de la CES *Safe at Home, Safe at Work* a pour but de partager des bonnes pratiques et, avec l’aide d’experts, des employeurs et de la Commission européenne, de mettre un terme à la violence à caractère sexiste. Notre mission et notre objectif est de soutenir nos membres dans l’éradication de la violence à caractère sexiste au travail... Pas seulement parce que cela représente un coût pour la société, mais parce qu’au-delà de cela, il y a les victimes. » (Montserrat Mir, Secrétaire confédéral, CES)

1.1 LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXISTE AU TRAVAIL : UNE PROBLÉMATIQUE SYNDICALE

La violence à caractère sexiste et le harcèlement au travail est un des principaux problèmes syndicaux et lié au milieu du travail ayant un effet nocif sur la santé, la sécurité et la dignité des travailleurs. C’est étroitement lié à des niveaux élevés d’absentéisme, à une forte rotation du personnel et à de faibles niveaux de santé et de bien-être au travail. Cela nuit à la productivité et génère des coûts considérables pour les employeurs (OIT, 2016 ; UE-OSHA, 2011 et 2015 ; Eurofound, 2016). Une étude italienne constate que 16% des travailleurs démissionnent suite à des cas de violence au travail, ce qui touche deux fois plus de femmes que d’hommes (ISTAT, 2010). En outre, la violence et le harcèlement sont étroitement liés au stress au travail – les preuves démontrent que les travailleurs évoluant dans des environnements professionnels stressants sont plus susceptibles d’être exposés à la violence (Chappel & Martino, 2006, OIT, 2016b). Le stress et d’autres problèmes liés au lieu de travail, tels qu’un environnement de travail défavorable, les pressions professionnelles et l’intensité du travail sont de plus en plus souvent définis comme étant des risques psychosociaux pour la violence dans le monde du travail (OIT, 2016b ; Eurofound, 2015a). Mettre un terme à la violence à caractère sexiste et au harcèlement au travail est aussi une problématique syndicale cruciale et fait partie intégrante de l’objectif d’égalité au travail et dans la société. On sait depuis longtemps que le milieu professionnel a un rôle important à jouer pour prévenir et éliminer la violence envers les femmes et, en tant que tel, est un des principaux paramètres à inclure dans une approche intégrée multidimensionnelle pour empêcher la violence à caractère sexiste (Kelly & Lovett, 2012 ; Hagemann-White *et al.*, 2010).

Les syndicats ont contribué à élargir le concept de travail et l’influence du milieu professionnel pour inclure les problématiques tels que les trajets vers et depuis le lieu de travail, les déplacements vers des réunions professionnelles, la violence émanant de tiers commise par des clients et l’impact de la violence conjugale au travail. Dans ce contexte, l’OIT a utilisé la terminologie « monde du travail » pour capter la corrélation entre le travail, la communauté et la famille (Cruz & Klinger, 2011). Du point de vue de l’égalité entre les hommes et les femmes, envisager le lieu de travail dans le contexte plus large du travail et de la société est une évolution positive ; c’est important pour mieux comprendre que la violence conjugale est une problématique du monde du travail qui doit être incluse dans les stratégies et les politiques adoptées dans le milieu professionnel sur la violence et le harcèlement. « La violence et le harcèlement » sont de plus en plus définis comme étant des concepts fondamentaux reflétant « ... un continuum de comportements et de pratiques inacceptables fortement susceptibles de causer des préjudices d’ordre physique, psychologique et sexuel et de la souffrance. Dans ce continuum, [on devrait] se concentrer plus particulièrement sur la violence à caractère sexiste » (OIT, 2016b, paragraphe 7).

La violence à caractère sexiste est étroitement liée au statut inégal des femmes dans la société et à la répartition inégale du pouvoir politique, économique et social entre les femmes et les hommes. Comme l’a démontrée en 2014 l’étude de la CES, « Bargaining for Equality » (Négociations collectives : égalité hommes-femmes), la crise économique a eu des conséquences négatives sur les salaires des femmes et leurs droits au travail et a imposé des défis aux syndicats dans les négociations collectives et par rapport à leurs efforts pour faire progresser le sujet de l’égalité entre les hommes et les femmes (Pillinger, 2014). Les effets de la crise sur les femmes sont encore exacerbés par l’insécurité de l’emploi qui touche

les femmes, la diminution de leurs heures de travail, le travail à temps partiel et la ségrégation professionnelle ; tout cela a souvent été négligé dans les évaluations de la crise (Karamessini et Rubery, 2013 ; Commission européenne, 2013 ; Villa et Smith, 2014). Cela a augmenté le risque de violence et de harcèlement au travail, en particulier envers les femmes.

La violence à caractère sexiste revêt de multiples formes et cause des préjudices d'ordre physique, sexuel, psychologique ou économique, ou de la souffrance aux femmes et nuit également aux familles, aux communautés, au lieu de travail et aux sociétés dans leur ensemble (Conseil de l'Europe, 2011). La violence à caractère sexiste survient dans plusieurs contextes : au sein de la famille, sur le lieu de travail, à l'école ou à l'université, dans la rue, dans les transports publics – les auteurs peuvent être, entre autres, des membres de la famille, des partenaires intimes, des employeurs, des collègues, ou des étrangers.

1.2 LE PROJET « SAFE AT HOME, SAFE AT WORK » DE LA CES

La Confédération européenne des syndicats (CES) et ses membres travaillent et font campagne depuis longtemps pour mettre un terme aux inégalités entre les hommes et les femmes, en ce compris la violence à caractère sexiste.

Le Programme d'actions de la CES sur l'égalité entre les hommes et les femmes (2012-2015) s'est particulièrement concentré sur la violence à caractère sexiste, déclarant que « la dépende économique et les stéréotypes sexistes alimentent les inégalités et la violence » et appelant à « un nouvel instrument juridique européen pour combattre la violence envers les femmes ». Il se fixe également l'objectif d'encourager les syndicats à examiner le lien entre violence conjugale et droits au travail (objectif 5). Le programme d'actions de la CES sur l'égalité entre les hommes et les femmes (2016-2019) (voir cadre 1) donne des précisions sur cette priorité et demande à la CES et à ses membres de faire le plaidoyer pour un cadre législatif solide au niveau européen ainsi qu'une convention de l'OIT sur la violence à caractère sexiste, entre autres objectifs.

ENCADRÉ 1 : PROGRAMME D'ACTION DE LA CES SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES (2016-2019)

PRIORITÉ 5 : COMBATTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL

Objectif : Contribuer à éliminer la violence à caractère sexiste et le harcèlement au travail grâce à des mesures et des actions adéquates pour protéger les personnes (le plus souvent des femmes) et les secteurs les plus exposés à la violence et au harcèlement, également commis par des tiers. Continuer à faire le lien entre violence conjugale et protection au niveau du travail.

Parmi les principales actions que la CES et ses membres doivent entreprendre pour atteindre cet objectif, citons :

- ▶ Finaliser le projet de la CES « Safe at Home, Safe at Work » et envisager l'adoption d'une résolution politique ;
- ▶ Continuer à faire pression pour obtenir un cadre législatif au niveau européen, sur la base de la Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence conjugale du Conseil de l'Europe ;
- ▶ Continuer à soutenir la mise en œuvre de l'accord des partenaires sociaux européens pour combattre le harcèlement et la violence au travail, en coordination également avec les membres du Comité du dialogue social ;
- ▶ Demander une convention de l'OIT sur la violence à caractère sexiste ;
- ▶ Promouvoir des guides de bonnes pratiques rédigés par les membres au niveau national et sectoriel.

En 2014, l'étude du 8 mars de la CES a, pour la première fois, rassemblé des informations sur la façon dont les membres de la CES ont géré le problème de la violence à l'égard des femmes, identifiant des tendances et partageant leurs pré-occupations. L'étude a montré que certains syndicats ont été actifs et ont conçu des stratégies et des actions, dont des lignes directrices et des conventions collectives (CC), pour lutter contre la violence envers les femmes. Les résultats confirmaient que la CES devrait continuer à travailler sur ce sujet, ce qui a mené au projet « Safe at Home, Safe at Work ». En outre, la CES s'est inspiré de syndicats australiens et canadiens, en particulier d'un expert australien doté d'une longue expérience de travail dans le domaine de la violence conjugale, Ludo McFerron de l'Université de Sydney, qui a été le fer de lance d'initiatives et d'accords sur la violence conjugale au travail avec des syndicats australiens.

“La violence conjugale au travail est devenu un sujet de négociation en Australie grâce aux changements politiques pour soutenir les femmes victimes de violence conjugale afin qu’elle puisse rester en sécurité chez elles (excluant si nécessaire le membre violent de la famille). Bon nombre de ces femmes avaient un emploi et elles se sont rendues compte que le soutien de leur environnement professionnel était crucial. Les syndicats et les défenseurs de la lutte contre la violence conjugale ont collaboré pour que ce soutien devienne un droit standard en introduisant une clause sur la violence conjugale dans les négociations collectives. La clause contient le droit à un congé payé pour violence conjugale (par ex. pour se rendre au tribunal afin d’obtenir un mandat de protection), le droit à des plans de sécurité contre la violence conjugale et la protection contre toute forme de discrimination. »

(Ludo McFerron, discours lors de la Conférence de la CES à Madrid)

Ce rapport fait partie des multiples actions entreprises dans le cadre du projet de la CES « Safe at Home, Safe at Work », qui vise à développer et à améliorer les connaissances et les instruments syndicaux pour lutter contre la violence à caractère sexiste et le harcèlement au travail et inclure ces sujets dans les agendas de négociations. Ce projet a deux objectifs :

- ▶ Contribuer à la conception d’une stratégie syndicale européenne dotée d’orientations visant à éradiquer la violence à l’égard des femmes.
- ▶ Encourager davantage le travail des syndicats pour instaurer des mesures de prévention de la violence et du harcèlement à l’égard des femmes dans le marché du travail.

MÉTHODOLOGIE

Le rapport se repose sur des preuves collectées dans le cadre de 11 études de cas de pays sur les stratégies et les pratiques des syndicats et des partenaires sociaux pour lutter contre les deux dimensions liées de la violence à caractère sexiste au travail et des conséquences de la violence conjugale au travail.¹ Plus de 80 entretiens ont été organisés au niveau national avec des représentants des syndicats, des ONG et des organisations/associations de femmes ainsi qu’avec des experts de la question du genre dans onze États membres.² Les entretiens avaient pour but d’identifier les approches choisies par les syndicats pour aborder le sujet dans le cadre du dialogue social, des négociations collectives, du travail de sensibilisation et des campagnes. Ces entretiens ont permis non seulement de récolter des pratiques prometteuses, mais aussi d’identifier les défis auxquels font face les syndicats ainsi que des possibles stratégies pour les surmonter.

Au niveau européen, treize parties prenantes de l’UE, des ONG et des représentants syndicaux européens ont participé à ces entretiens.³

De plus, les preuves et recommandations présentées dans ce rapport ont également été récoltées lors des discussions qui ont eu lieu au sein du groupe de pilotage du projet,⁴ qui s’est réuni à quatre reprises pendant le projet et lors de la conférence européenne de deux jours qui s’est tenue à Madrid, les 24 et 25 novembre 2016 (voir encadré 2).

Ce rapport se repose également sur des publications et des preuves existantes au niveau national, européen et international, dont des données d’enquêtes issues de sources pertinentes comme, entre autres, l’Institut européen pour l’égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), Eurofound et UE-OSHA.

1 Des rapports individuels d’études de cas de pays ont été rédigés sur la Belgique, la Bulgarie, le Danemark, la France, l’Allemagne, l’Irlande, l’Italie, les Pays-Bas, la Slovaquie, l’Espagne et le Royaume-Uni. Les rapports couvrent la violence à caractère sexiste au travail et la violence conjugale au travail. Ils donnent des informations détaillées sur le contexte législatif, les données existantes, les conventions collectives et les politiques sur le lieu de travail, le travail de sensibilisation syndicale et les campagnes, les partenariats entre les syndicats et les organisations de femmes, les défis auxquels font face les syndicats et des recommandations. Les études de cas de pays sont disponibles séparément sur le site Web de la CES. Les rapports par pays donnent aussi davantage d’informations sur les personnes et les organisations qui ont participé aux entretiens.

2 Les rapports individuels d’études de cas de pays, disponibles sur le site Web de la CES, contiennent une liste des personnes et organisations qui ont été interviewées.

3 Au niveau européen, on a organisé des entretiens avec Emilie Jarrett, Chargée de mission responsable de la violence à caractère sexiste, DG Justice, Commission européenne ; Sarah Copey, UE-OSHA ; Agnes Parent-Thirion, Eurofound ; Iliana Stoicheva, Vice-présidente du Lobby européen des Femmes ; Gigi Guizzo, CEPS Projectes Socials, Projet CARVE et Christina Olsen, Division chargée des affaires de violence à l’égard des femmes, Conseil de l’Europe. Au niveau des syndicats européens, ont participé aux entretiens : Inga-Lena Heinisch et Christina Tilling, Fédération européenne des transports ; Veronica Fernandez Mendez, UNI Europa ; Christine Jakob et Nadja Salson, Fédération syndicale européenne des Services publics ; Ulisses Garrido, Directeur éducation, ETUI ; et Fabienne Scandella, Chercheuse principale, chargée de missions santé et sécurité à l’ETUI.

4 Le groupe de pilotage du projet était composé de Scarlet Harris (TUC, GB), Rosanna Ruscito (CISL, Italie), Ekaterina Yordonova (FTTUB, Bulgarie), Andreja Poje (ZSSS, Slovaquie), Tine Skov Jensen (LO, Danemark), Inga-Lena Heinisch (FTE), ainsi que de représentants de la CES, Montserrat Mir, Barbara Helfferich et Laura Moreno Ortis.

ENCADRÉ 2 : LA CONFÉRENCE « SAFE AT HOME, SAFE AT WORK » DE LA CES À MADRID LES 24 ET 25 NOVEMBRE 2016

La conférence « Safe at Home, Safe at Work » de la CES a été organisée pour commémorer la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes et pour discuter de la façon dont la CES et ses membres peuvent stratégiquement avancer ensemble pour mettre un terme à la violence à caractères sexiste au travail. La conférence a rassemblé près de 120 représentants de différents pays et syndicats, dont des représentants d'ONG européennes, comme la Lobby européen des Femmes et les Entreprises contre les violences sexistes (CARVE). Des représentants de la Commission européenne, de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et de l'Organisation internationale du travail ont parlé de leurs rôles institutionnels pour contribuer à éradiquer la violence à caractère sexiste. Lors des discussions de groupe, on a analysé pourquoi la violence à caractère sexiste est une problématique syndicale et la façon dont les différents syndicats l'abordent.

Deux séances en atelier ont examiné, de façon détaillée, les stratégies pour aborder la violence à caractère sexiste (en particulier le harcèlement sexuel au travail) et pour sensibiliser et faire un travail de prévention de la violence conjugale au travail. Leurs conclusions ont alimenté les recommandations présentées dans ce rapport. L'un des messages clairs des participants de la conférence est que la culture de la discrimination et de l'inégalité au travail ne peut être séparée du patriarcat et des relations d'inégalités entre les hommes et les femmes dans la société, au sein des communautés ou des familles.

1.3 L'IMPORTANCE DE LA PERSPECTIVE DU GENRE

DÉFINITIONS DE LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXISTE

La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence conjugale (convention d'Istanbul) repose sur l'idée qu'il s'agit d'une forme de violence à caractère sexiste dans la mesure où elle est exercée sur les femmes parce qu'elles sont des femmes. La Convention stipule que la violence à l'égard des femmes est « ... une violation des droits de l'homme et une forme de discrimination à l'égard des femmes, et désigne tous les actes de violence fondés sur le genre qui entraînent, ou sont susceptibles d'entraîner pour les femmes, des dommages

ou souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, y compris la menace de se livrer à de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée... » (Article 3 (a)).

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) du Bureau des Nations Unies du Haut-Commissaire aux droits de l'homme définit la violence à caractère sexiste comme étant de la « violence exercée contre une femme parce qu'elle est une femme et qui touche les femmes de façon disproportionnée ».

La Recommandation générale n°19 de la CEDEF identifie des formes spécifiques de violence à caractère sexiste au travail, dont la contrainte sexuelle ; la discrimination à caractère sexiste au travail, la stigmatisation et l'exclusion sociale ; le harcèlement sexuel ; l'abus ou l'exploitation sexuelle ; alors que les inégalités entre les sexes causent des risques plus élevés d'être exploité ou victime de trafic à des fins de travail forcé ou d'exploitation sexuelle.

La violence à caractère sexiste au travail est différente des autres problèmes liés à l'environnement professionnel, car elle est invisible, extrêmement sensible et généralement pas dénoncée. C'est un obstacle majeur à la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes et un des plus importants indicateurs qui reflète l'inégalité des rôles et des relations entre les sexes. Cela a pour effet de restreindre l'accès des femmes à l'indépendance économique et sociale et est étroitement liée à la discrimination. Si la discrimination au travail est tolérée, cela crée un environnement où les probabilités de violence et de harcèlement sont plus importantes (Pina et al. 2009). Inversement, les milieux de travail qui comptent sur des politiques d'égalité et de ressources humaines progressistes, comme la prévention du harcèlement, ainsi qu'une consultation adéquate et la participation des travailleurs, sont associés à des revenus plus élevés, moins de pressions professionnelles et un environnement de travail plus satisfaisant (Russell & McGinnity, 2011).

La violence et le harcèlement au travail touchent de façon disproportionnée les femmes, mais ils affectent aussi les travailleurs dans des situations de travail vulnérable. Si un travailleur bénéficie d'une protection limitée, il/elle courra non seulement plus de risques d'être victime de violence ou de harcèlement, mais sera moins susceptible de dénoncer la situation par peur de perdre son emploi ou de subir des représailles au de travail. De plus, les dynamiques du lieu de travail, comme les changements dans l'organisation ou des conditions de travail, peuvent être étroitement liées à la violence et au harcèlement. Elles touchent les travailleuses à cause des relations de pouvoir inégales, des bas salaires, des conditions de travail précaires et d'autres formes d'abus dans le lieu du travail et, avec la crise économique, cette situation empire.

Une femme sur trois a connu au moins une forme d'agression physique et/ou sexuelle depuis l'âge de 15 ans (62 millions de femmes dans l'UE). Parmi les femmes à des postes de direction, 75% ont été victimes de harcèlement sexuel au travail. (Agence des droits fondamentaux de l'UE, 2014)

Une enquête Eurobaromètre menée par la Commission européenne en 2016 a constaté que 70% des Européens considèrent que le harcèlement sexuel est un problème dans leur pays – cela allait de 89% en Italie à 32% en Estonie. (Commission européenne, 2009)

Comme l'affirment la CES et ses membres depuis de nombreuses années, les femmes font face à des inégalités dans le marché du travail et, souvent, elles ont peu de pouvoir de négociations ou de prise de décisions sur leurs propres conditions d'emploi. La crise économique a encore exacerbé les inégalités entre les hommes et les femmes et la ségrégation professionnelle des femmes. Le marché du travail est de plus en plus caractérisé par des formes d'emploi précaires et occasionnelles. Voilà pourquoi les stratégies syndicales de lutte contre la violence à caractère sexiste au travail doivent être étroitement liées aux combats contre les inégalités et les discriminations sur la base du genre.

La CES et des syndicats de toute l'Europe ont attiré l'attention sur le fait que les mesures d'austérité ont eu des conséquences disproportionnées sur les femmes occupant des emplois précaires. La pauvreté et un accès limité à des emplois décents ont alimenté la violence à l'égard des femmes et des filles. En Espagne, des syndicats ont souligné l'impact très négatif des coupes budgétaires liées à l'austérité dans le combat contre la violence conjugale et ont soutenu des campagnes communautaires pour arrêter les baisses de dépenses dans certains services. Au Royaume-Uni, les diminutions dans les services de première ligne ont poussé le Rapporteur spécial des Nations Unies chargé de la question de la violence contre les femmes à constater que les actuelles mesures d'austérité avaient des impacts disproportionnés sur l'octroi de services liés à la violence à l'égard des femmes, « mais plus généralement, sur d'autres domaines transversaux touchant les femmes, tels que la pauvreté et le chômage, qui sont des facteurs contribuant à la violence à l'égard des femmes et des filles » (ONU, 2014, p. 6).

DE MULTIPLES FORMES CROISÉES D'INÉGALITÉS

De plus, on reconnaît de plus en plus le harcèlement et la violence liés à la discrimination, comme les risques auxquels font face les travailleurs victimes de différentes formes croisées de discrimination. L'un des messages forts des syndicats européens est que la violence et le harcèlement au travail doivent être envisagés dans le contexte de luttes plus larges comme l'inégalité, la discrimination sur la base du genre et

la surreprésentation de certains groupes de femmes dans les emplois précaires, à temps partiel et à faibles revenus. Les femmes migrantes ainsi que les femmes noires et issues de minorités ethniques sont particulièrement touchées par les inégalités et les bas salaires et sont disproportionnellement représentées dans le travail de soins faiblement rémunéré (Parlement européen, 2017 ; ONU, 2014). C'est pourquoi il est important que les stratégies de lutte contre la violence à caractère sexiste au travail prennent en compte les multiples formes croisées de discriminations et d'inégalités ainsi que la forte corrélation qui existe entre ces dernières et la position d'inégalité sociale et économique des femmes. Très souvent, les femmes victimes de multiples formes de discriminations ne sont pas protégées par les lois sur le travail. Les syndicats interviewés dans le cadre de ce rapport ont mentionné les risques qu'encourent les femmes migrantes dans des emplois domestiques ou agricoles, car elles sont victimes d'abus psychologiques, physiques et sexuels en raison de la précarité de leur emploi.

Structurer le travail autour de la race et du genre, ainsi que d'autres formes de discrimination, nuit aux relations sur le lieu de travail et à l'atténuation des risques psychosociaux associés à la violence et au harcèlement. Les combats pour créer des agences de femmes (pour permettre aux femmes de prendre des décisions sur leur vie) et leur donner une voix (pour participer, dénoncer et être entendues) ont été cruciaux pour lutter contre les risques de violence et de harcèlement. Cela signifie aussi qu'il est primordial pour les syndicats de reconnaître que la violence à l'égard des femmes est enracinée dans de multiples formes croisées de discriminations et d'inégalités, qui sont, quant à elles, étroitement liées à la situation sociale et économique des femmes. Selon le Rapporteur spécial des Nations Unies chargé de la question de la violence contre les femmes « ... les intersections entre la discrimination sur la base du genre et d'autres formes de discrimination qui contribuent et exacerbent la violence à l'égard des femmes » doivent absolument être prises en compte par les gouvernements (ONU, 2014). De même, comme le dit Fiona Williams (2016), de multiples relations sociales entre les sexes, les races et les classes aident non seulement à mettre en lumière les difficultés auxquelles font face les femmes sur des sujets comme la violence, mais elles montrent également une capacité à une « autodétermination relationnelle » dans des domaines comme le travail rémunéré et l'accès aux services publics. En outre, les risques psychosociaux auxquels font face les travailleurs migrants, par exemple, suggèrent également qu'il est nécessaire de comprendre ces dynamiques dans le contexte plus large du néo-libéralisme mondial et la façon dont elles sont reflétées dans les inégalités sur la base du sexe ou de la race (Pillinger, 2017).

Les femmes subissant plusieurs formes de discrimination sont le plus souvent victimes de violence et de harcèlement au travail, et beaucoup d'entre elles ont des emplois où il y a un risque de violence par les tiers. Une approche croisée peut donc être utile pour comprendre les risques et les vulnérabilités de la violence et du harcèlement et pour reconnaître que

la discrimination (par exemple, en lien avec le genre, la race, l'ethnicité, l'âge, le handicap, le caractère LGBT, la pauvreté et la migration) est étroitement liée aux relations inégales de pouvoir. Comprendre cela peut aider à rediriger les activités syndicales courantes afin d'inclure l'impact des relations de pouvoir entre les sexes, mais aussi entre la race, l'ethnicité et la migration, par exemple dans l'organisation et le recrutement syndical et dans la représentation des travailleurs. On constate, plus spécifiquement, que les lieux de travail où la majorité du personnel est d'un sexe ou d'une ethnicité sont plus souvent plus hostiles vis-à-vis des individus qui ne correspondent pas aux normes de genre établies ou qui font partie de groupes sous-représentés.

- ▶ Les travailleurs racialisés sont plus exposés au harcèlement au travail que les travailleurs blancs et sont victimes de différents types de harcèlement, souvent sous la forme d'attaques sur leurs caractéristiques personnelles, alors que les femmes noires et de minorité ethniques sont plus souvent la cible d'attentions sexuelles non désirées et de coercition sexuelle que les femmes blanches (Einarsen *et al.*, 2010; CS, 2015). La surreprésentation des femmes noires et de minorités ethniques dans des emplois précaires et à haut risque – par exemple dans la santé, l'éducation et les services sociaux – augmente également la probabilité qu'elles soient victimes de violence et de harcèlement. Le TUC UK a publié un guide pour les négociateurs et les représentants des travailleurs sur les abus racistes et la violence au travail étant donné la récente augmentation des attaques racistes et de la violence au travail (CS, 2016a).
- ▶ La violence et le harcèlement contre les travailleurs LGBTI (personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes) sont de plus en plus courants (FRA, 2013 ; HCDH, 2012 ; Guas, 2012) et les syndicats abordent le problème dans des campagnes de sensibilisation et de négociation collective. Par exemple, la formation de représentant sur le sujet de l'égalité pour les LGBTI au travail organisée par UNISON, le syndicat britannique des services publics, et les négociations du syndicat espagnol CCOO pour que les représentants des travailleurs puissent contrer la violence à l'égard des LGBTI, car, en Espagne, la « phobie LGBTI » est reconnue comme étant un risque psychosocial.

1.4 LE RÔLE ET LA STRUCTURE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Ce rapport se concentre beaucoup sur la négociation collective, car il s'agit d'un des nombreux outils pour une approche intégrée de lutte contre la violence à caractère sexiste. La négociation collective reste l'outil le plus efficace utilisé par les syndicats pour réduire les inégalités entre les hommes et les femmes et pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement au travail (Pillinger, 2014 ; Dickens, 1998 ; Pillinger, Schmidt & Wintour, 2016). Les conventions collectives qui abordent la question de la violence et du harcèlement au travail font souvent référence au harcèlement sexuel comme étant une dimension de la violence et du harcèlement, qui sont souvent considérés comme étant un risque psychosocial. Dans certains cas, les CC sont exclusivement consacrées à la prévention et à la lutte contre le harcèlement sexuel. Dans ces cas, les employeurs s'engagent traditionnellement à adopter des politiques et des procédures pour traiter les plaintes et empêcher la violence, former les directeurs et les représentants des travailleurs afin qu'ils identifient les signes de violence et de harcèlement, pour compiler des données et examiner les incidents de violence et de harcèlement au travail et à fournir un soutien pratique, sanitaire et psychologique aux victimes.

Certaines CC font référence à de nombreuses formes de violence et de harcèlement au travail, dont la violence commise par les tiers et la violence conjugale au travail. La négociation collective est un modèle efficace pour aborder l'effet d'entraînement de la violence conjugale au travail et les employeurs reconnaissent de plus en plus que le lieu de travail peut jouer un rôle pour soutenir les travailleurs afin qu'ils gardent leur emploi, ce qui leur permet de continuer à vivre chez eux et au sein de leur communauté (comme mentionné plus loin dans la section 3).

Au cours des entretiens, toutefois, les syndicats ont parlé de l'environnement économique et politique négatif entourant les négociations collectives, dont la hausse de la décentralisation des négociations, la réticence de certains employeurs à conclure des accords dans certains secteurs, de plus faibles niveaux de couverture des conventions collectives et, dans quelques pays, les politiques gouvernementales qui découragent ouvertement la pratique du dialogue social ou qui ont réduit les droits des syndicats à négocier.

Le Tableau n°1 donne une vue d'ensemble de la structure de la négociation collective dans chacun des pays qui ont fait l'objet d'une étude de cas et indique en quoi cela affecte le rôle global des syndicats dans leurs processus de négociation pour prévenir et lutter contre la violence et le harcèlement au travail.

TABLEAU N°1 : BRÈVE VUE D'ENSEMBLE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES ONZE PAYS AYANT FAIT L'OBJET DES ÉTUDES DE CAS

PAYS	NÉGOCIATION COLLECTIVE
Belgique	Les CC sont contraignantes et couvrent la majorité du secteur privé via des négociations organisées au niveau central, de l'entreprise et du secteur. Dans le secteur public, les syndicats négocient des protocoles, qui sont adoptés dans le cadre d'arbitrages obligatoires des changements proposés dans les réglementations. Les CC peuvent devenir contraignantes au travers d'un arrêté royal, qui s'applique aux employeurs/travailleurs concernés. Par exemple, la CC n°25 sur les salaires égaux, adoptée lors du Conseil national du travail du 15 octobre 1975 et rendue contraignante par l'arrêté royal du 9 décembre 1975. Aucune CC sur la violence et le harcèlement au travail n'a été signée.
Bulgarie	L'article 4 du Code du travail spécifie que les employeurs et les syndicats peuvent formuler des accords à trois niveaux (national, sectoriel et de l'entreprise/de la municipalité) pour une période allant jusqu'à deux ans. Dans plusieurs secteurs, les syndicats ont tenté de renforcer le dialogue social avec les municipalités et on compte actuellement 210 conventions collectives municipales couvrant les travailleurs des secteurs de l'éducation et des transports. Les CC permettent aux personnes non membres de syndicats de participer à l'accord, sous certaines conditions. Les accords sectoriels ont gagné en importance ces dernières années avec la possibilité d'étendre un accord à toutes les entreprises d'un secteur. Les CC ont été signées dans plusieurs secteurs, dont ceux de la santé, de l'éducation et des transports.
Danemark	Les négociations au niveau national apportent un cadre pour les négociations collectives et les négociations au niveau des entreprises sont de plus en plus importantes. Les partenaires sociaux sont chargés de formuler des politiques et des accords pour combattre la violence à caractère sexiste au travail, dans le cadre des négociations sur tous les aspects de la vie professionnelle. Ces vingt dernières années, le stress, la violence et le harcèlement sont devenus des points de négociations incontournables. Les sujets réglementés par la loi sont apparus dans les CC, dont les systèmes de congés, le stress, la violence et le harcèlement.
France	La négociation collective a lieu au niveau national, sectoriel et des entreprises ; à chaque niveau, il existe des règles détaillées sur qui peut négocier et sur les conditions nécessaires pour qu'un accord soit valide. Depuis 2001, les entreprises en France comptant au moins 50 employés ont l'obligation de négocier sur le sujet de l'égalité entre les hommes et les femmes au travail (égalité professionnelle). On ne mentionne pas la violence au travail, le harcèlement ou la violence conjugale dans la liste des sujets qui doivent être abordés, même si beaucoup de processus de négociations les prennent en compte.
Allemagne	Conformément à la loi sur la Constitution des conseils d'entreprises, ces derniers ont droit (important) de participer au processus de prise de décision sur une longue liste de sujets, comme le recrutement, la gestion du temps, l'organisation du travail, etc. Le harcèlement sexuel et le harcèlement ne sont pas directement repris dans la liste des sujets obligatoires pour les négociations, mais ils peuvent être mis sur la table par l'une des deux parties.
Irlande	La négociation collective en Irlande se fait sur base volontaire et a surtout lieu au niveau sectoriel ou sur le lieu de travail. Elle a été mise à rude épreuve pendant la crise économique. L'introduction de la Loi (Amendement) sur les relations industrielles de 2015 a, toutefois, marqué un changement dans les relations industrielles irlandaises en offrant une nouvelle définition de la négociation collective ; tout engagement ou tout processus de négociation doit avoir pour but de conclure un accord sur les salaires et les autres conditions d'emploi. Les partenaires sociaux ont conclu des accords et des politiques d'entreprises sur la violence et le harcèlement au travail, dont un Code de conduite sur la violence et le harcèlement.
Italie	Les négociations collectives ont lieu au niveau national, sectoriel, territorial et du lieu de travail. Dans le secteur public, il n'y a pas eu de convention nationale depuis 2007 et la tendance générale est à la décentralisation de la négociation. L'accord tripartite de 2009 (signé par le gouvernement, l'organisation des employeurs, Confindustria, et les principales confédérations syndicales, à l'exception de CGIL) a permis la tenue de négociations décentralisées et l'adoption d'accords d'établissements pour amoindrir les CC sectorielles. Conformément à l'accord national du 8 juin 2011 (transformé en loi dans l'article 8 de l'Arrêté 138/2011), les trois principales confédérations se sont mises d'accord sur une position commune avec Confindustria leur donnant plus de contrôle sur les accords d'établissement. Un accord national sur la violence et le harcèlement a été signé par les partenaires sociaux en 2015 et plusieurs accords sectoriels ont suivi ce cadre.
Pays-Bas	Les négociations ont surtout lieu au niveau sectoriel via des accords-cadres et dans le secteur public avec 15 accords de sous-secteurs. Depuis la crise économique, il est plus difficile de conclure des accords. Les accords bipartites et tripartites peuvent être traduits en lois. Au niveau de l'entreprise, les conseils d'entreprises sont obligatoires dans les entreprises comptant plus de 50 employés. Ces conseils ont des droits liés à l'information et à la consultation et ont le droit de participer au processus de prise de décision. Dans le cadre du bien-être au travail, plusieurs CC sur la violence et le harcèlement ont été conclues.

Slovénie	La majorité des travailleurs sont couverts par des conventions collectives. Dans le secteur privé, les négociations ont lieu au niveau sectoriel et de l'entreprise. Les négociations collectives nationales pour le secteur privé n'ont plus lieu depuis 2005, mais une convention collective nationale sur les salaires a été adoptée en 2008. Dans le secteur public, les accords sont conclus au niveau national, sectoriel et de l'entreprise. Les accords nationaux tripartites entre les syndicats, les employeurs et le gouvernement couvrent une série de problématiques professionnelles, économiques et sociales. Plusieurs CC sectorielles incluent des clauses sur la violence, le harcèlement et l'humiliation au travail. Des accords et des politiques sur la violence, le harcèlement sexuel et autre et l'humiliation au travail ont été conclus au niveau de l'entreprise.
Espagne	Les négociations collectives en Espagne sont caractérisées par des CC sectorielles (au niveau national, régional et provincial) et par des accords individuels d'entreprises. Certains accords d'entreprise priment sur les accords sectoriels dans des domaines comme l'équilibre vie professionnelle-vie privée et les heures de travail. La Loi organique 3/2007 sur l'égalité entre les hommes et les femmes a ouvert la voie pour que les syndicats puissent conclure des accords au niveau de l'entreprise à travers des plans sur l'égalité qui incluent la prévention du harcèlement sexuel et à caractère sexiste.
GB	Dans le secteur privé, les négociations ont surtout lieu au niveau de l'entreprise ou du lieu de travail, alors que dans le secteur public, les accords sectoriels nationaux sont courants. De plus en plus d'employeurs du secteur public négocient au niveau d'une seule organisation. Légalement, l'employeur n'est pas obligé de négocier avec des syndicats sauf s'il y a eu une décision contraignante précisant que le rôle des syndicats doit être reconnu dans les processus de négociations. Les syndicats britanniques ont critiqué les tentatives du gouvernement visant à réduire les droits des syndicats, dont le droit à la grève dans le cadre de la Loi sur les syndicats (<i>Trade Union Act</i>) de 2016, qui affaiblit encore la capacité des syndicats à organiser les travailleurs et à négocier sur des sujets liés à l'égalité entre les hommes et les femmes et la violence à caractère sexiste. Les syndicats ont surtout consacré leurs efforts à négocier des accords et des politiques sur le harcèlement et la violence au niveau du lieu de travail.

1.5 POLITIQUES EUROPÉENNES PERTINENTES POUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXISTE AU TRAVAIL

Le projet *Safe at Home, Safe at Work* de la CES a eu lieu alors que l'on parlait beaucoup de la violence et du harcèlement au travail au niveau national, européen et mondial. La convention d'Istanbul, qui représente un des cadres les plus complets sur la violence à l'égard des femmes (abordée ci-dessous), a été signée par tous les États membres de l'UE et a été adoptée par l'UE le 11 mai 2017. L'OIT étudie l'introduction d'une nouvelle norme mondiale (Convention et/ou Recommandation) sur la violence à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail. Au niveau mondial et européen, les syndicats participent à une série d'activités dont la campagne de la CSI « Non à la violence à caractère sexiste au travail », pour garantir que les syndicats adoptent une approche systématique et fassent campagne en vue de l'élaboration d'un document définissant une nouvelle norme lors de la Conférence internationale du Travail en 2018. L'UE a également signé plusieurs conventions et traités internationaux qui encadrent le périmètre et les définitions utilisées. Par exemple, la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) et la Plateforme d'actions de Pékin (BPfA).

Lutter contre la violence à caractère sexiste au travail est une priorité importante de l'UE et est un sujet clef des initiatives et des programmes de l'UE pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Ils ont notamment mis l'accent sur les mutilations génitales féminines, la traite à des fins d'exploitation sexuelle et les abus et la violence conjugale, ainsi que le harcèlement sexuel au travail. Cette problématique est restée une priorité constante des stratégies récentes de la Commission européenne sur l'égalité entre les hommes et les femmes

et a été appliquée à travers une série de mesures non législatives douces sur la sensibilisation et l'apprentissage mutuel et à travers des campagnes nationales financées par l'UE sur la violence à l'égard des femmes ainsi que grâce à des projets financés par DAPHNE.

Le cadre législatif de l'UE a joué un rôle clef pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'Europe dans de nombreux domaines liés à l'égalité et à la non-discrimination sur le lieu de travail et au salaire égal pour un travail de valeur égale, entre autres. La violence et le harcèlement sont inclus dans plusieurs directives de l'UE sur l'égalité et la non-discrimination et occupent une place importante dans les nouvelles directives sur les droits des victimes et les décisions de protections européennes (voir ci-dessous). Bien qu'il n'y ait pas une directive unique sur la violence à caractère sexiste, les syndicats et les ONG de toute l'Europe ont demandé un cadre législatif robuste sous la forme d'une directive, ce qui aiderait à renforcer la mise en œuvre de la convention d'Istanbul, qui a été signée par le Conseil de l'Union européenne le 11 mai 2017. Le Parlement européen (2017) a aussi demandé à la Commission de rédiger une stratégie complète à l'échelle de l'UE, qui devrait incorporer un acte législatif contraignant, pour prévenir et combattre la violence à caractère sexiste. Voici les principales directives de l'UE qui sont pertinentes dans le cadre de la lutte contre les violences à l'égard des femmes :

- Le harcèlement sexuel fait partie du périmètre des trois principales directives sur le traitement égal des hommes et des femmes : la directive 2006/54/CE⁵ sur l'égalité de

⁵ Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ; la directive 2004/113/CE⁶ sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'accès à et la fourniture de biens et services ; et la directive 2010/41/UE⁷ sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante. La directive 2006/54/CE définit le harcèlement sexuel comme étant « un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement [...] avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » Conformément à l'article 26 (prévention de toute discrimination) : « Les États membres encouragent, dans le cadre de leurs législations, conventions collectives ou pratiques nationales, les employeurs et les personnes responsables de l'accès à la formation professionnelle à prendre des mesures efficaces pour empêcher toute forme de discrimination fondée sur le sexe et, en particulier, le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles. »

- ▶ Le harcèlement est repris dans les directives sur l'égalité raciale et l'égalité de traitement/la non-discrimination dans l'emploi. La directive 2000/43/CE⁸ sur le principe d'égalité des personnes sans distinction de race interdit la discrimination et le harcèlement sur la base de la race ou de l'ethnicité et la directive du Conseil 2000/78/CE⁹ établit un cadre pour combattre la discrimination dans l'emploi (dont le harcèlement) fondée sur la religion ou les croyances, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.
- ▶ La directive 2011/36/UE¹⁰ sur la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes contient des dispositions sur l'application de la loi concernant les auteurs de traite des êtres humains, la prévention de la traite des êtres humains et la protection des victimes.
- ▶ La directive 2011/99/UE¹¹ relative à la décision de protection européenne et le règlement (UE) n°606/2013 relatif à la reconnaissance mutuelle des mesures de protection en matière civile prévoient que les décisions de protection en matière civiles et criminelles garantissent que les femmes qui ont été victimes de violence conjugale soient

protégées des auteurs lorsqu'elles voyagent ou si elles déménagent ailleurs dans l'UE. Les décisions de protections, en particulier les décisions de protections d'urgence, offrent aux femmes et aux enfants des niveaux élevés de protections dans des situations de danger immédiat. En ce qui concerne le lieu de travail, il peut exister des situations où l'employeur doit réagir à des violations de décisions de protection sur le lieu de travail.

- ▶ La directive relative aux droits des victimes, directive 2012/29/UE¹² établit des normes minimales sur le soutien, la protection et les droits des victimes et contient quelques mesures importantes pour les femmes victimes de violence. La directive renforce les droits des victimes pour que toute victime au sein de l'UE bénéficie d'un niveau minimum de droits, de protection, de soutien, d'accès à la justice, quelle que soit sa nationalité ou le lieu au sein de l'UE où le crime a été commis. La directive revêt une importance particulière, car elle établit une protection contre des représailles ou de nouvelles victimisations. Par exemple, quand une femme dénonce un crime, ou lance une procédure judiciaire, qui pourrait avoir un impact potentiel dans son lieu de travail.

Lutter contre la violence à l'égard des femmes est une priorité de la Stratégie cadre de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2010-2015 et fait partie des priorités de son Engagement stratégique pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2016-2019) (Commission européenne, 2015). Elle réaffirme ainsi que combattre la violence à caractère sexiste et protéger et soutenir les victimes sont des priorités constantes, exigeant des efforts de la part de tous les acteurs afin d'améliorer les données, sensibiliser et changer les comportements et améliorer le soutien aux victimes ainsi que leur accès à la justice. Ces objectifs seront réalisables grâce à l'adhésion de l'UE à la convention d'Istanbul et à sa mise en œuvre et à travers la directive relative aux droits des victimes et aux lois sur les décisions de protection européennes. Dans le cadre de la Stratégie, on prévoit le lancement de campagnes de sensibilisations et la création par Eurostat d'un groupe de travail multidisciplinaire pour mener une enquête de prévalence à l'échelle de l'UE sur la violence à caractère sexiste et, en 2017, l'EIGE présentera un cadre de mesures sur la violence à l'égard des femmes pour l'Indice d'inégalité des genres, pour aider à avoir des définitions communes et des indicateurs harmonisés dans l'UE des 27.

Outre le travail de préparation pour la ratification par l'UE de la convention d'Istanbul, l'unité de la Commission européenne chargée de l'égalité entre les hommes et les femmes (DG Justice) participe actuellement à une série d'activités de lutte contre la violence à l'égard des femmes.¹³

- ▶ Le 25 novembre 2016, la Commissaire Jourová a lancé une « liste d'actions ciblées pour combattre la violence à l'égard des femmes » respectant ainsi l'engagement à éradiquer

6 Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.

7 Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil.

8 Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

9 Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail afin d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

10 Directive 2011/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes et remplaçant la décision-cadre 2002/629/JAI du Conseil.

11 Directive 2011/99/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 relative à la décision de protection européenne.

12 Directive 2012/29/UE du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité et remplaçant la décision-cadre 2001/220/JAI du Conseil.

13 Informations fournies lors de l'entretien avec Emily Jarret, DG Justice.

toutes les formes de violence envers les femmes et les filles et redoubler d'efforts dans toute l'Union européenne et engager toutes les parties prenantes à lutter ensemble contre la violence à l'égard des femmes (Commission européenne, 2016a)

- ▶ Un sondage Eurobaromètre sur les attitudes vis-à-vis de la violence envers les femmes a été publié le 25 novembre 2016 (Commission européenne, 2016b)
- ▶ La Commission a lancé plusieurs appels à propositions pour encourager les projets communautaires transnationaux afin de prévenir la violence à l'égard des femmes ou soutenir les victimes. Un nouvel appel a été publié en 2017.
- ▶ Parmi les autres actions, citons : une conférence sur la violence à caractère sexiste organisée durant la Présidence maltaise de l'UE en 2017 et des plans pour la tenue de deux séminaires sur la violence à l'égard des femmes et sur les politiques dans les États membres pour combattre la violence envers les femmes et aider les victimes, dans le cadre du programme d'apprentissage mutuel de la Commission. La Commission a lancé une campagne dans les médias sociaux avec le slogan « Dites non ! Stop aux violences contre les femmes ».
- ▶ Avec Eurostat, la Commission a commencé à collecter les données administratives nationales existantes sur la violence à l'égard des femmes, dont le viol, les agressions sexuelles et les homicides intentionnels. Une nouvelle enquête européenne de prévalence dont le but est d'identifier l'ampleur de la violence à caractère sexiste est également prévue en collaboration avec les bureaux nationaux de statistiques.
- ▶ Enfin, parmi les autres activités, citons un effort accru pour diffuser les bonnes pratiques dans tous les États membres et pour intégrer la violence à caractère sexiste dans d'autres domaines politiques, par ex. dans la DG Emploi et la DG SANTE.

En ce qui concerne les risques liés à la santé et à la sécurité au travail, plusieurs politiques de l'UE ont reconnu l'importance de nouveaux facteurs de risque associés au harcèlement moral et sexuel. Par exemple, l'opinion du Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la santé de la Commission européenne sur « la violence au travail » (adoptée en 2001) et la stratégie communautaire 2007-2012 sur la santé et la sécurité au travail. Celle-ci soulignait « l'émergence de nouveaux facteurs de risques, dont la violence au travail, le harcèlement sexuel et psychologique ». Toutefois, on redoute que la Commission européenne revienne sur ses engagements de mise en œuvre des mesures pour lutter contre les risques psychosociaux croissants au travail. En raison, notamment, de son incapacité à créer une nouvelle stratégie de l'UE sur la santé et la sécurité au travail depuis la fin de la précédente stratégie en 2012, d'une approche plus individualisée pour la santé mentale des travailleurs et d'un accent moins marqué sur la prévention au travail.¹⁴

¹⁴ Entretien avec Fabienne Scandella, chercheuse en chef, chargée des risques psychosociaux dans la santé et la sécurité au travail, ETUI.

1.6 LA CONVENTION D'ISTANBUL

La convention du Conseil de l'Europe sur la prévention de la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence conjugale (la convention d'Istanbul) est entrée en vigueur le 1^{er} août 2014. Au moment de la rédaction de ce rapport, elle a été signée par les 27 États membres et ratifiée par 14 d'entre eux (Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, Italie, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Espagne et Suède). Certains États membres ont déjà amendé leur législation en accord avec la Convention, avec l'introduction de nouvelles lois sur le harcèlement. La convention établit un cadre pour les lois et les programmes nationaux afin de prévenir et mettre un terme à la violence envers les femmes à travers une approche intégrée, avec l'objectif global de changer les attitudes et les comportements qui s'appuient sur des fondements sociaux et culturels. Elle introduit également une série d'obligations pour les États, en accord avec le principe de diligence requise, pour qu'ils adoptent les mesures nécessaires pour prévenir, enquêter, punir et offrir réparation pour des actes de violence envers les femmes. On y fait référence au lieu de travail en lien avec le harcèlement sexuel au travail et on peut imaginer un rôle pour les employeurs et le lieu de travail dans les programmes de prévention de la violence conjugale.

Même si les syndicats en Europe sont déçus que la convention n'aille pas plus loin en définissant des mesures concrètes pour les employeurs et les syndicats, en particulier en ce qui concerne la prévention de la violence conjugale au travail, elle a majoritairement été saluée comme étant un vecteur important pour de meilleures politiques sur la violence à l'égard des femmes et pour réaliser des progrès sur ces politiques via des programmes coordonnés et intégrés qui pourront potentiellement inclure les syndicats et les employeurs.

- ▶ L'article 12 de la convention définit une série de mesures pour empêcher la violence à l'égard des femmes, qui peut faire l'objet d'une large interprétation pour inclure des mesures sur le lieu de travail en : « ...encourageant les employeurs, en ce compris ceux du secteur privé, à promouvoir la participation des femmes dans la population active et adopter des politiques reconnaissant la violence comme étant un obstacle à l'emploi des femmes. » Au niveau institutionnel, les campagnes peuvent être utilisées pour mobiliser les secteurs publics et privés en prévention, par exemple en ciblant les associations d'employeurs ou les syndicats (Hester & Lilley, 2014). Bien qu'on ne fasse pas spécifiquement référence à la façon dont les employeurs et les syndicats dans le lieu de travail peuvent jouer un rôle pour apporter un soutien aux victimes et prévenir la violence à l'égard des femmes, dont la violence conjugale, l'article 12 peut être interprété dans un sens plus large comme incluant des mesures pour encourager les employeurs « à promouvoir la participation des femmes au sein de la population active et adopter des politiques reconnaissant la violence comme étant un obstacle à l'emploi des femmes » (Hester & Lilley, 2014, p. 19).
- ▶ L'article 20 fait référence aux « services de soutien géné-

raux », dont la formation et une assistance pour trouver un emploi.

- ▶ L'article 40 définit le harcèlement sexuel au travail en utilisant la définition fournie par la directive de l'UE. Cela comprend « toute forme de comportement non désiré par la victime, verbal, non-verbal ou physique, à caractère sexuel » (para. 208), quand le comportement en question crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Plus précisément : « généralement, les actes mentionnés ci-dessus sont commis dans une situation d'abus de pouvoir, de promesse de récompense ou de menace de représailles » (para. 209).
- ▶ Conformément à l'article 17(1), les politiques, les lignes directrices et les normes d'autorégulation doivent être rédigées de telle sorte à encourager davantage les entreprises privées à se doter de protocoles et de lignes directrices sur, par exemple, la gestion des cas de harcèlement sexuel au travail. Un rapport du Conseil de l'Europe sur la mise en œuvre de l'article 17 souligne que : « l'importance des syndicats pour inscrire la violence à l'égard des femmes à l'ordre du jour doit aussi être reconnue ». Les syndicats peuvent être un partenaire prépondérant, mais aussi un forum de partage d'idées et de visions sur les différentes façons de combattre la violence à caractère sexiste du point de vue du secteur privé (Morbeck, 2016, p. 20).
- ▶ Un groupe d'experts indépendants, le GREVIO, a été créé pour superviser la mise en œuvre de la convention. Le GREVIO doit évaluer les mesures législatives et autres adoptées par les parties à la convention et peut émettre des recommandations générales sur les sujets et les concepts qui y sont abordés.¹⁵

Le 11 mai 2017, le Conseil de l'Union européenne a adopté deux décisions sur la signature de la convention d'Istanbul suite à deux propositions adoptées par la Commission européenne et publiées le 4 mars 2016 pour que le Conseil prenne la décision de signer la convention d'Istanbul au nom de l'Union européenne (Commission européenne, 2016c et 2016d). Selon la Commission européenne, un champ d'application vaste et réaliste aidera à renforcer la coordination du combat contre la violence à l'égard des femmes au sein de l'UE. Nombreux sont ceux qui considèrent que la ratification pourrait potentiellement avoir de lourdes conséquences, en imposant, par exemple, une obligation légale à l'UE pour garantir que tous ses États membres mettent en œuvre la convention et en proposant une base pour la création de mesures pour ce faire au niveau de l'UE (Freixes *et al.*, 2016).

¹⁵ Le GREVIO a remis les premiers rapports de supervision pour l'Autriche et Monaco en 2016 et remettra les rapports pour l'Albanie, le Danemark, le Monténégro, la Turquie, le Portugal et la Suède en 2017.

“ La signature de la convention enverra un message politique fort sur l'engagement de l'UE à lutter contre la violence à l'égard des femmes, à assurer une cohérence entre son action interne et externe ainsi qu'une complémentarité entre le niveau national et européen, et renforcer sa crédibilité et sa responsabilité envers ses partenaires internationaux. Cela consolidera également l'action de l'UE liée à la violence faite aux femmes en permettant une approche plus coordonnée en interne et en lui donnant un rôle plus efficace dans les forums internationaux. »

(Commission européenne, 2016, p.7)

L'engagement à ratifier la convention a aussi été renforcé par une déclaration commune des trois principales institutions de l'UE publiée lors de la conférence de la présidence maltaise de l'UE en 2017 sur les réponses de l'UE vis-à-vis de la violence à l'égard des femmes qui a eu lieu à Malte (voir encadré 3).

ENCADRÉ 3 : DÉCLARATION COMMUNE DE LA COMMISSION EUROPÉENNE, DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL EUROPÉEN, 2017¹⁶

Lors de la conférence de la présidence de l'UE sur les réponses de l'UE vis-à-vis de la violence à l'égard des femmes organisée à Malte le 3 février 2017, les trois institutions européennes (Commission européenne, Parlement européen et Présidence du Conseil) ont signé une déclaration commune appelant les États membres à :

- ▶ Ratifier la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence conjugale (convention d'Istanbul) pour les États membres qui ne l'ont pas encore fait ;
- ▶ Mettre pleinement et efficacement en œuvre la convention d'Istanbul ;
- ▶ Conclure et finaliser la décision sur l'adhésion de

¹⁶ Voir le communiqué de presse : <http://www.europarl.europa.eu/news/en/news-room/20170206IPR61393/malta-joint-statement-european-institutions%E2%80%99-call-for-action>

l'UE à la convention avec un champ d'application réaliste ; et

- ▶ S'engager dans un dialogue ouvert et constructif avec la Présidence, la Commission et le Conseil de l'Europe pour préciser que la définition de la violence à caractère sexiste est la violence dont les femmes sont victimes parce qu'elles sont des femmes et réaffirmer leur engagement continu à résoudre ces questions en suspens.

Les trois institutions européennes se sont aussi engagées à pratiquer la tolérance zéro vis-à-vis de la violence à l'égard des femmes et des filles.

La CES et des ONG européennes considèrent que la ratification de la convention d'Istanbul devrait se faire dans le périmètre le plus large possible. Une étude commandée par le groupe de réflexion féministe G5+ soutient que l'UE devrait signer et ratifier la convention, car sa juridiction s'applique sur une grande partie de celle-ci conformément, par exemple, à l'article 157 du TFUE, et dans des domaines tels que le harcèlement sexuel, l'emploi et le travail, l'accès à des biens et services, la protection des victimes, l'exploitation sexuelle des femmes et des enfants, l'asile et la migration, la mobilité dans les pays tiers, la coopération transfrontalière et la protection des données. La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, à laquelle l'UE et ses États membres sont des parties contractantes, énumère aussi des obligations en matière de protection des femmes, des filles et des enfants handicapés. L'étude de G5+ propose également que l'UE adopte une directive pour garantir que la convention d'Istanbul fasse partie du système législatif des États membres, permettant ainsi une application directe si un État membre ne transpose pas la directive et des recours aux jugements de la Cour européenne de justice (Freixes *et al.*, 2016).

La Coalition européenne pour mettre un terme à la violence à l'égard des femmes et des filles, composée de 26 ONG européennes, dont la CES, demande à l'UE de ratifier la convention dans sa totalité et de l'intégrer dans sa législation et fait appel aux États membres pour qu'ils la ratifient pleinement et la mettent en œuvre. La Coalition demande également un financement pour des services durables et une coopération avec les organisations de la société civile et de droits des femmes. La Coalition considère que la ratification représentera une étape majeure pour l'UE dans son combat contre la violence à l'égard des femmes (voir encadré 4).

ENCADRÉ 4 : COALITION EUROPÉENNE POUR METTRE UN TERME À LA VIOLENCE À L'ÉGARD DES FEMMES ET DES FILLES

La Coalition européenne pour mettre un terme à la violence à l'égard des femmes et des filles fait appel :

- ▶ aux États membres de l'UE et au Conseil de l'Union européenne pour signer et conclure (ratifier) la convention d'Istanbul en 2017 et avec le plus large champ d'application de la compétence de l'UE possible ;
- ▶ au Parlement européen pour qu'il adopte une résolution forte marquant son accord pour la conclusion de la convention d'Istanbul par l'UE ;
- ▶ à la Commission européenne pour qu'elle développe une stratégie exhaustive de l'UE pour prévenir et combattre toutes les formes de violence à l'égard des femmes, qui doit être coordonnée et supervisée par une instance de coordination de l'UE contre la VFFF ;
- ▶ aux institutions européennes pour qu'elles intègrent pleinement la convention d'Istanbul dans la législation et le cadre politique de l'UE, en créant un cadre de suivi pertinent et représentatif au niveau de l'UE ;
- ▶ aux États membres pour qu'ils ratifient la convention d'Istanbul sans réserves et qu'ils mettent en place les changements politiques et législatifs nécessaires pour garantir sa bonne mise en œuvre, avec l'octroi de fonds appropriés et durables pour les organisations de la société civile et de droits des femmes, avec lesquelles ils établiront une coopération.

SECTION 2 : LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXISTE ET LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

2.1 LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT ENVERS LES FEMMES AU TRAVAIL : UN PROBLÈME IMPORTANT ET (RÉ)ÉMERGEANT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Cette section s'attarde sur le rôle joué par les syndicats dans la lutte contre le premier sujet analysé dans ce rapport, à savoir, la violence à caractère sexiste et le harcèlement au travail. On y identifie des grandes réussites, des pratiques prometteuses et des défis auxquels font face les syndicats, afin de mettre en lumière les leçons tirées de ce travail pour les futures négociations et actions syndicales. On y mentionne les mesures pour gérer la violence et le harcèlement commis par des directeurs, des superviseurs et des collègues dans le lieu de travail ainsi que la violence et le harcèlement par les tiers, par exemple, des clients ou des élèves. La section suivante, la section 3, aborde la question connexe de la façon dont les syndicats travaillent sur les répercussions de la violence conjugale au travail.

Même si la violence et le harcèlement au travail ne sont pas des problèmes nouveaux dans le lieu de travail, plusieurs dynamiques ont fait qu'on accorde désormais une attention croissante à la violence et au harcèlement en les envisageant sous l'angle de l'égalité entre les hommes et les femmes et sous l'angle de la santé et de la sécurité au travail, en particulier en lien avec les niveaux de plus en plus élevés de formes psychosociales de la violence au travail. C'est une conséquence positive de l'intégration de la dimension du genre ; toutefois, ce changement d'optique pour reconnaître la violence et le harcèlement comme étant un risque psychosocial – et un risque qui doit être géré par des politiques sur la santé, la sécurité et le bien-être au travail – ne s'est pas fait sans mal. Les femmes interrogées dans le cadre de ce projet s'inquiètent du fait que les mesures de santé et sécurité au travail ne donnent pas toujours suffisamment de visibilité aux formes de violence à caractères sexiste et de harcèlement au travail, où l'on parle souvent de ce problème en des termes plus neutres du point de vue du genre. C'est important, car les risques psychosociaux sont un problème croissant et les inégalités persistantes entre les hommes et les femmes ont encore été exacerbées par des niveaux plus élevés de pression, de stress et d'insécurité au travail et par un marché du travail européen de plus en plus caractérisé par les conditions de travail précaires et par le travail occasionnel. Les formes psychosociales de violence ont augmenté, car de nouveaux risques sont apparus avec la crise écono-

mique, comme les changements dans les régimes de travail et l'augmentation des pressions professionnelles, mais aussi les formes d'emploi précaire et occasionnel, qui touchent de façon disproportionnée les femmes actives.

2.2 LOIS ET POLITIQUES SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXISTE AU TRAVAIL

Des lois et des politiques pour combattre et empêcher la violence à caractère sexiste au travail existent sous diverses formes dans tous les États membres de l'UE, où elles ont été mises en œuvre à travers différents programmes gouvernementaux, différentes stratégies et plans nationaux d'action. Les syndicats participant au projet de la CES portent tous un message très clair : l'importance d'un cadre législatif solide sur l'égalité entre les hommes et les femmes et la violence à caractère sexiste, particulièrement dans la définition d'obligations spécifiques pour les employeurs et pour assurer que les syndicats soient présents lors des consultations sur les politiques gouvernementales et lors des négociations sur la formulation de politiques d'entreprise. L'un des problèmes identifiés par les syndicats est le fossé entre la couverture légale de certaines entreprises et la précarité de l'emploi, qui touche majoritairement les femmes.

L'actuel cadre législatif sur la violence à caractère sexiste au travail dans les onze pays ayant fait l'objet des études de cas est disponible dans l'annexe 1.

Cela montre que les cadres juridiques, adoptés récemment, relatifs au harcèlement et à la violence au travail pour tous les travailleurs sont largement repris dans les lois sur la santé, la sécurité et le bien-être au travail, alors que des lois spécifiques sur l'égalité des chances et la non-discrimination font référence au harcèlement et au harcèlement sexuel, car ils affectent les femmes et d'autres groupes protégés par cette législation. Dans la plupart des pays, les lois sur le bien-être au travail, l'égalité des chances et la non-discrimination utilisent les mêmes définitions et il y a eu des tentatives pour rationaliser la législation. Certaines lois sur le harcèlement et la violence précisent le rôle clair des syndicats, par exemple, la loi sur le bien-être au travail en Belgique et aux Pays-Bas, la loi sur les relations au travail en Slovaquie et la Loi organique 3/2007 en Espagne. Certaines lois récentes – par exemple, au Danemark, en Slovaquie, aux Pays-Bas et en Belgique – incluent les facteurs psychosociaux qui sont source de stress et de harcèlement, comme les conditions de travail et l'organisation du travail. Certains cadres légaux couvrent la

violence commise par les tiers au travail, mais cette protection a récemment été éliminée dans la loi britannique.

Dans certains États membres, la loi établit des obligations pour conclure des CC au niveau sectoriel ou du lieu de travail pour garantir l'efficacité des procédures qui y sont établies. C'est le cas, par exemple, avec la loi belge sur le bien-être au travail du 28 février 2014, qui confère aux employeurs un rôle de prévention et définit des obligations précises qu'ils doivent respecter. Par exemple, rédiger des procédures efficaces dans les Comités conjoints employeurs-syndicats pour la santé et la sécurité et désigner des « personnes de confiance » qui doivent apporter un appui confidentiel aux victimes. En Espagne, les plans sur l'égalité au travail, prévus en vertu de la Loi organique 3/2007, contiennent également des dispositions sur la prévention du harcèlement sexuel. Néanmoins, les syndicats dénoncent la faible couverture pour les femmes dans les petites entreprises, où la majorité des femmes travaillent.

2.3 DONNÉES ET PREUVES

Un travailleur sur six en Europe déclare avoir été victime d'actes de violence, de harcèlement et d'attention sexuelle non désirée (Eurofound, 2015a). Des données récoltées entre 2005 et 2010, lors des enquêtes européennes sur les conditions de travail, montrent que même si la violence physique au travail est en déclin, d'autres formes de violence et de harcèlement, comme des menaces, des actes d'intimidation, le harcèlement et des attentions sexuelles non désirées sont répandus au travail (Eurofound, 2015b). L'attention accrue accordée à la violence psychologique et un nombre croissant de recherches ont démontré que la violence psychologique est un problème qui prend de l'envergure, en particulier le harcèlement et les persécutions, qui ont des conséquences négatives sur la santé et le bien-être des travailleurs (Eurofound & UE-OSHA, 2014). De fait, les formes psychologiques de violence sont un problème majeur et en hausse et sont souvent invisibles dans le lieu de travail (OIT, 2016a ; UE-OSHA, 2011 ; Eurofound, 2016). Des preuves recueillies par les syndicats et dans d'autres études abordées dans ce rapport indiquent également qu'il y a de graves problèmes de harcèlement sexuel au travail, ce qui a poussé les syndicats à se mobiliser, lancer des campagnes de sensibilisation et de négociations ces dernières années.

L'annexe 2 donne un aperçu des données (récoltées dans les 11 études de cas nationales) d'enquêtes nationales récentes qui ont aidé à rendre plus visible le problème caché du harcèlement sexuel au travail. Ces données montrent que les estimations sur la prévalence du harcèlement sexuel vont de 3% des travailleurs en Belgique, entre 4% et 20% des travailleurs au Danemark, et jusqu'à entre 16% et 20% en France. Une étude du TUC (2016) sur le harcèlement sexuel au travail en Grande-Bretagne a constaté que plus de la moitié de toutes les femmes et près de deux tiers des femmes entre 18 et 24 ans ont dit avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail. En 2016, dans une enquête sur les femmes membres de l'*University and College Union*

(UCU) de GB, sur le harcèlement sexuel dans le secteur universitaire/de l'éducation supérieure, 54% d'entre elles déclarent avoir personnellement subi une forme de harcèlement sexuel au travail. Il est intéressant de noter que les études du TUC et de l'UCU constatent que les femmes ne font pas confiance au système, craignant des représailles et/ou de perdre des opportunités d'avancement professionnel ou de promotion et très peu d'entre elles ont dénoncé les faits de harcèlement à un représentant syndical. Les jeunes femmes en particulier, par exemple des universitaires avec des contrats précaires, étaient très vulnérables au harcèlement sexuel. Dans l'étude de l'UCU, certaines femmes ont évoqué la façon dont elles ont changé de style vestimentaire et leur comportement au travail et l'effet destructeur du harcèlement sur leur vie et leur carrière. En Irlande, une enquête a révélé qu'il y avait eu une augmentation de 14% dans le nombre de cas déclarés de harcèlement des infirmières et des sages-femmes au cours des quatre dernières années et 6% des personnes interrogées déclarent être harcelées au quotidien (INMO, 2014). Cela s'explique surtout par une augmentation du stress et des pressions au travail et par des réductions d'effectifs.

Les dernières études reviennent également sur les cas de harcèlement sexuel dans les espaces publics, ce qui indique qu'il s'agit d'un problème croissant ayant un impact sur la sécurité et la mobilité des femmes, sur leur capacité à aller au travail et en revenir et sur leur accès à des endroits sûrs. Dans une enquête officielle en Allemagne, 52,2% des femmes interrogées avaient été victimes de violence sexuelle et de harcèlement, soit dans un espace public, soit au travail ou dans la sphère privée (BMFSFJ, 2003). Une enquête de 2016 sur le harcèlement sexuel dans les espaces publics réalisée par la Coalition pour éliminer la violence contre les femmes (EVAW, 2016) indique que 85% des femmes entre 18 et 24 ans ont subi du harcèlement sexuel/des attentions sexuelles non désirées dans des lieux publics et 45% ont été victimes de contacts sexuels non désirés.

En ce qui concerne la violence par les tiers, les estimations vont de 2% à 23% de tous les travailleurs ; et cela va jusqu'à 42% pour ceux, souvent des femmes, qui travaillent en contact direct avec le public (FSESP et al, 2013). En Bulgarie, une étude syndicale a constaté que plus de la moitié des femmes qui travaillent dans le secteur des transports ont été victimes de violence commise par les passagers (FTTUB, 2010). Les professionnels de la santé sont un autre groupe faisant état de niveaux élevés de violence par les tiers en Bulgarie (CITUB, 2013) et le secteur de l'éducation au Danemark a connu une hausse de 50% des cas d'actes de violence physique commis par les élèves à l'encontre des professeurs (Organisation danoise des professeurs, 2015). Dans le secteur Horeca, une étude menée par 3F a constaté que 24% des travailleurs avaient été victimes de harcèlement sexuel au travail, les auteurs étant surtout les clients. L'enquête de 2001 sur les conditions de travail aux Pays-Bas (TNO/CBS, 2011) indique que 24 % des travailleurs ont été exposés au moins une fois à une forme de violence par les tiers commise par des clients, des étudiants ou des passagers.

Selon l'enquête menée par l'Agence des droits fondamentaux (FRA, 2014), le Danemark détient un des taux de signalisation de harcèlement sexuel les plus élevés en Europe, avec 80% des femmes interrogées déclarant qu'elles ont été victimes de harcèlement sexuel (pas seulement au travail) à un moment de leur vie et 37% en ont été victimes au cours de l'année écoulée. L'analyse de l'enquête de la FRA par l'institut néerlandais pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'histoire des femmes, ATRIA, (Römkens et al., 2016) a révélé qu'aux Pays-Bas, 78% des personnes interrogées avaient été victimes de harcèlement sexuel (pas seulement au travail), contre une moyenne de 55% pour l'UE. Aux Pays-Bas, 26% des personnes interrogées avaient été victimes d'humiliations, contre 18% en moyenne dans l'UE.

Certains syndicats se préoccupent tellement de la hausse des niveaux de harcèlement sexuel au travail et des faibles taux de signalement du problème qu'ils cherchent à réaliser des études afin de les utiliser comme preuves pour les négociations avec les employeurs. C'est ce qui a motivé les enquêtes récentes du TUC et de l'UCU sur le harcèlement sexuel menées en 2016. En 2017, le syndicat belge CSC-Alimentation et Services, qui organise les travailleurs dans des postes à forte prédominance féminine comme le nettoyage, les services, l'Horeca et le travail domestique, a lancé une enquête dont les résultats seront publiés mi-2017. Une étude de la FTE, qui compte des membres dans toute l'Europe, sur les femmes travaillant dans le secteur des transports sera publiée en mai 2017. Le harcèlement sexuel au travail au Danemark est le thème d'une nouvelle étude de recherche réalisée par le Professeur Anette Borchorst, de l'Université d'Aalborg, à laquelle participent plusieurs syndicats.

2.4 PROBLÈMES NOUVEAUX ET ÉMERGEANTS LIÉS À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

“Le harcèlement sexuel au travail est un problème grave qui peut avoir de vastes répercussions sur les victimes et des conséquences dans le lieu de travail dans son ensemble. Avec les employeurs, nous avons la possibilité d'y faire face efficacement à travers des conventions collectives. »

(Montserrat Mir, Secrétaire confédéral, CES)

Comme mentionné plus haut, la violence et le harcèlement, dont le harcèlement sexuel au travail, ne sont pas de nouvelles problématiques liées au lieu de travail. Néanmoins, ces dernières années, de nouveaux problèmes émergents,

dont l'accent mis sur une perspective globale du « monde du travail », ont permis de recentrer le débat sur la violence et le harcèlement, surtout étant donnés leurs impacts sur les femmes actives.

LA VIOLENCE ÉMANANT DE TIERS ET LE HARCÈLEMENT

Dans certains secteurs, les travailleurs sont exposés à des risques plus élevés, car ils travaillent avec des clients. Par exemple, dans les services de nuit, comme dans les bars et les cafés où l'on consomme de l'alcool, et dans les lieux où le maintien de l'ordre et la justice pénale sont exercés, où les services de première ligne sont fournis par les premiers intervenants d'urgence, où l'on manipule de l'argent ou des médicaments sur ordonnance, où l'on fournit des services de soins ou éducatifs et où le travail se fait dans des lieux isolés ou mobiles ou en dehors des heures normales. Les travailleurs du secteur des transports, comme les chauffeurs de bus, les contrôleurs de billets, les conducteurs et le personnel de cabine, font face à d'importants risques de violence émanant de tiers ; tout comme les emplois à prédominance féminine, comme les vendeurs, les employés de bars et restaurants, les professeurs, le personnel infirmier et les travailleurs sociaux sont souvent exposés à la violence et au harcèlement. Les syndicats du secteur public constatent que dans certains secteurs, comme les services sociaux pour les personnes âgées, les personnes handicapées et les personnes souffrants de problèmes de santé mentale, les agressions commises par les bénéficiaires des services sont devenues monnaie courante. Un manque de personnel peut contribuer à des comportements agressifs, surtout quand les utilisateurs des services ont des besoins complexes qui ne sont pas satisfaits. Dans le secteur de la santé, où les mesures d'austérité ont provoqué une insuffisance de ressources pour le personnel et pour des services de grande qualité, il y a eu une augmentation de l'incidence et de la sévérité de la violence au travail.

- ▶ Au Danemark, les niveaux croissants de harcèlement sont mis sur le compte d'un environnement de travail plus agressif et à une augmentation du nombre de patients souffrant de troubles mentaux ou d'addictions (Organisation danoise du personnel infirmier, 2015). De nouveaux fonds gouvernementaux s'élevant à 21 millions de couronnes pour 2015-2018 ont été alloués à la prévention de la violence à l'égard du personnel des hôpitaux. Cependant, une grande partie de ce budget a déjà été dépensée et les syndicats considèrent que des ressources supplémentaires sont nécessaires pour gérer ce problème grandissant.
- ▶ Le syndicat FOA des travailleurs sociaux et des professionnels de la santé et l'Organisation danoise du personnel infirmier ont organisé une conférence conjointe le 29 mai 2012 pour étudier comment gérer le problème de la violence dans les soins psychiatriques. Les syndicats constatent que l'augmentation de la pression au travail, les risques liés au fait de travailler seul et le manque de

personnel ont exacerbé ce problème. Depuis 2012, cinq femmes travaillant dans le secteur de la santé ont été tuées par des patients dans des établissements de traitement et psychiatriques. Les syndicats sont, toutefois, convaincus qu'on accorde peu d'importance à la résolution de ce problème. Récemment, quand un homme, officier de police, a été tué, presque tous les politiciens et le premier ministre ont exprimé leurs condoléances et ont publiquement condamné le meurtre. Le syndicat FOA a tenté de savoir pourquoi les meurtres des professionnels de la santé n'avaient pas reçu le même niveau d'attention politique. Le FOA pense que le problème sous-jacent est que l'idée que travailler comme fonctionnaire dans un domaine dominé par les femmes n'est pas aussi important ou prestigieux que de faire partie d'un domaine à prédominance masculine, même si cela peut être aussi dangereux.

- ▶ Une étude menée par les syndicats scandinaves sur le harcèlement sexuel dans l'industrie hôtelière, du tourisme et de la restauration (HRCT, 2015) met en exergue les problèmes graves de harcèlement sexuel, surtout le harcèlement sexuel émanant de tiers à l'encontre des femmes, en particulier des jeunes femmes ayant des emplois précaires. Dans l'industrie du tourisme, la consommation d'alcool, la pratique des pourboires, les heures de travail irrégulières et la notion que le client est roi, et que le harcèlement fait partie du travail, sont des éléments qui alimentent la culture du harcèlement émanant de tiers. L'étude insiste sur le rôle clef que les partenaires sociaux peuvent jouer pour lutter contre le harcèlement sexuel endémique dans le secteur.
- ▶ Les syndicats de professeurs en Irlande ont participé à des discussions avec les employeurs sur la lutte contre les persécutions et le harcèlement sexuel dans les écoles. Par exemple, les syndicats de professeurs ont participé au Forum anti-harcèlement et à un groupe de travail anti-harcèlement, créés en 2012 par le ministère de l'Éducation et des Compétences et le ministère de l'Enfance et des Affaires de la Jeunesse. Une consultation publique avec les parties prenantes et la communauté élargie a permis d'élaborer un plan d'action anti-harcèlement, avec un axe spécifique sur le harcèlement homophobe et les formes sexualisées de persécutions.
- ▶ Un projet CES-FEEE a été soutenu par des syndicats de professeurs et d'employeurs du secteur de l'éducation pour qu'ils soient plus actifs dans leurs structures de dialogue social national pour réduire et empêcher la violence émanant de tiers et le harcèlement (CES-FEEE, 2012). Ce projet a appuyé l'intégration des problématiques de harcèlement et de violence émanant de tiers dans les conventions collectives du secteur de l'éducation et a aidé les syndicats de professeurs et les employeurs de ce secteur à établir des stratégies sur la santé et la sécurité pour les écoles, en se concentrant surtout sur la prévention et la lutte contre la violence émanant de tiers dans les écoles. Les résultats de ce projet ont montré que les syndicats de professeurs et les employeurs du secteur se

sentent inspirés et ont amélioré leurs connaissances sur les stratégies et les exemples de bonnes pratiques sur la façon de prévenir, atténuer et lutter contre la violence émanant de tiers. Cela a également permis de diffuser les lignes directrices multisectorielles sur la violence émanant de tiers et un guide pour le secteur de l'éducation sur la prévention et l'atténuation de ce problème.

ENCADRÉ 5 : LIGNES DIRECTRICES MULTISECTORIELLES POUR LUTTER CONTRE LA VIOLENCE ÉMANANT DE TIERS ET LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Les partenaires sociaux des secteurs du commerce, de la sécurité privée, des gouvernements locaux, de la santé et de l'éducation se sont mis d'accord sur des « lignes directrices multisectorielles pour lutter contre la violence émanant de tiers et le harcèlement au travail ». Ces lignes directrices ont été signées le 16 juillet 2010 par les partenaires sociaux européens (EPSU, Uni Europa, CSEE, HOSPEEM, CCRE, FEEE, EuroCommerce, CoESS, 2013) de cinq secteurs (gouvernement local et régional, santé, commerce, sécurité privée et éducation). Les lignes directrices ont été élaborées pour répondre aux inquiétudes croissantes sur l'impact de la violence émanant de tiers sur la santé et la dignité des travailleurs, ainsi que les conséquences économiques de l'absentéisme au travail, du moral des employés et de la rotation du personnel. En outre, les partenaires sociaux constatent que la violence émanant de tiers peut aussi créer un environnement d'insécurité, voir effrayant, pour le public et les utilisateurs des services et, par conséquent, avoir un impact social négatif. Selon les lignes directrices, différentes études montrent qu'entre 2% et 23% de tous les travailleurs ont été exposés à de la violence émanant de tiers. Étant donnée la plus importante concentration de femmes travaillant dans les secteurs en contact avec le public, elles sont plus souvent confrontées que les hommes à la violence émanant de tiers.

Les lignes directrices définissent les étapes pratiques par lesquelles les employeurs, les travailleurs et leurs représentants/syndicats peuvent passer pour prévenir et atténuer les problèmes de violence émanant de tiers et le harcèlement. Ces étapes reflètent les bonnes pratiques développées dans le secteur lors de la création d'approches communes pour la santé et la sécurité et se reposent sur des obligations existantes pour les employeurs et les travailleurs dans le domaine de la santé et de la sécurité. En particulier, les employeurs ont aussi l'obligation de consulter les travailleurs et/ou leurs représentants sur tous les sujets liés à la santé et à la sécurité au travail.

Le rapport commun d'évaluation sur le suivi de la mise en œuvre des lignes directrices multisectorielles (EPSU, HOSPEEM, CCRE, UNIEUROPA, EUROCOMMERCE, CSEE, FEEE, CoESS, 2013) contient des exemples de la façon dont elles ont été utilisées et promues dans le cadre des projets, campagnes, actions de sensibilisations et activités concrètes. Par exemple, la signature d'un accord sur la violence émanant de tiers dans les gouvernements locaux et municipaux au Danemark, une campagne d'information et de sensibilisation en Finlande et des séminaires et des formations en Allemagne, en France, en République tchèque, aux Pays-Bas, en Lettonie et en GB. Une série de difficultés ont été identifiées, comme le faible niveau de connaissances et de compréhension sur le sujet de la violence émanant de tiers, les réductions dans les dépenses publiques, le manque de ressources et le besoin d'avoir des lignes directrices plus détaillées et spécifiques pour certains secteurs, comme celui de la santé. Certains membres de l'EPSU dans les gouvernements locaux ont déclaré qu'ils étaient prêts à aller au-delà des lignes directrices et conclure un accord. Les travailleurs du secteur public ont aussi mis en exergue les problèmes associés aux mesures d'austérité, qui ont encore augmenté l'exposition à la violence émanant de tiers. L'évaluation suggère différentes voies à suivre, dont davantage d'études, un accord des partenaires sociaux sur la violence émanant de tiers et une plus grande mise en œuvre de l'accord à travers des programmes de travail du dialogue social sectoriel.

Le rapport recommande l'adoption d'étapes supplémentaires, dont des négociations pour un accord entre les partenaires sociaux sur la prévention de la violence émanant de tiers, la mise en œuvre de lignes directrices comme faisant partie intégrante de tous les programmes de travail des différents comités du dialogue sociale au niveau sectoriel, des formations pour les partenaires sociaux pour les aider à mettre en œuvre les lignes directrices et un appui financier supplémentaire de la part de la Commission européenne pour des projets nationaux.

TRAJETS VERS ET DEPUIS LE TRAVAIL

Le risque de violence envers les travailleurs sur le chemin pour aller au travail et en revenir est une nouvelle problématique du « monde du travail » touchant ceux qui commencent le travail tôt le matin ou tard le soir, comme les personnes qui travaillent la nuit en raison des heures d'ouvertures tardives dans le secteur de la vente au détail. En GB, la campagne *Freedom for Fear* (À l'abri de la peur) organisée par le syndicat des travailleurs du commerce, USDAW, est un bon exemple de négociations pour renforcer la sécurité des femmes travail-

lant dans ce secteur lors de leur trajet pour aller au travail et en revenir tard la nuit ou tôt le matin.

- ▶ L'objectif de la campagne *Freedom from Fear* menée par le syndicat britannique de la grande distribution, USDAW, était d'accroître la sécurité des femmes travaillant dans la distribution lors de leur trajet pour aller au travail et en revenir tard la nuit ou tôt le matin. Une étude de l'USDAW sur le sujet a prouvé aux équipes de direction dans ce secteur que c'était un sujet qu'il fallait aborder ensemble. Différentes choses ont été convenues, comme permettre aux femmes qui travaillent aux caisses de sortir de leur poste, une fois le magasin fermé, pour qu'elles puissent rapprocher leur voiture du magasin, car le personnel doit généralement se garer le plus loin possible. Autre exemple, installer un signal sonore à l'entrée de service pour entendre quand les femmes arrivent pour prendre leur quart très tôt le matin et les laisser entrer directement. Auparavant, il leur arrivait d'attendre jusqu'à 20 minutes dehors avant qu'on ne les entende. Des délégués syndicaux ont même convaincu un directeur de marcher jusqu'à la gare de train la plus proche pendant la nuit pour qu'il soit conscient du chemin que les femmes doivent parcourir à pied quand elles finissent à 22 heures. Il a, par la suite, accepté que les femmes changent leur quart si elles craignaient pour leur sécurité. Il y a d'autres exemples, comme le fait d'illuminer le parking jusqu'à la sortie du personnel et accepter de finir un quart d'heure plus tôt pour permettre aux travailleurs de prendre le dernier bus pour rentrer.

VIOLENCE À CARACTÈRE SEXISTE COMME PROBLÈME DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Comme mentionné plus haut, la violence et le harcèlement au travail sont de plus en plus considérés comme étant un problème de santé et sécurité au travail ayant des conséquences sur le bien-être physique et psychologique des travailleurs et une question centrale de santé et sécurité dans les évaluations des risques liés au travail et les programmes de prévention (UE-OSHA, 2011). Cela a aidé les syndicats à élargir les programmes de prévention au travail sur la violence et le harcèlement. Les conditions de travail difficiles sont de plus en plus considérées comme étant des risques professionnels qu'il faut combattre via des évaluations des risques professionnels et des programmes de prévention. En Belgique, par exemple, le harcèlement sexuel et la violence sont surtout traités comme étant des risques psychosociaux au travail, conformément à la loi sur le bien-être au travail de 2014. Selon cette loi, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail peuvent survenir quand les travailleurs sont exposés à un aspect de l'environnement de travail ou à un comportement sur lequel l'employeur a un certain contrôle (par ex. : l'organisation du travail, la teneur du travail, les conditions de travail et le cadre de vie professionnel ainsi que les relations interpersonnelles).

Même si intégrer la violence à caractère sexiste dans les initiatives sur la santé et la sécurité au travail n'a pas toujours

été facile, certains syndicats n'ont pas ménagé leurs efforts pour intégrer la violence à caractère sexiste dans les mesures liées à la santé et à la sécurité au travail, en se penchant spécialement sur les risques psychosociaux dans les évaluations de risques et dans les politiques d'entreprise.

- ▶ Les syndicats néerlandais estiment qu'une méthode potentielle de lutte contre la violence et le harcèlement dans les négociations conjointes employeurs et syndicats est de se mettre d'accord, sur des « catalogues de santé et sécurité », qui sont contraignants. Conformément au Conseil économique et social, les représentants des partenaires sociaux au niveau de l'entreprise et du secteur doivent conclure des politiques détaillées et leurs accords sont repris dans un Catalogue de santé et sécurité. Ils orientent aussi le travail de l'Inspection du travail. Certains catalogues ont été rédigés en incluant des conseils spécifiques sur la violence et le harcèlement. Il y a, par exemple, des catalogues dans le secteur des services, notamment pour les pharmaciens, les taxis et les stations essence et aussi pour les instituts de formation professionnelle, les services d'ambulance, les banques, les entreprises de services publics et diverses institutions gouvernementales. Cependant, les syndicats interrogés pour l'étude de cas de ce pays ont déclaré que le harcèlement sexuel et la violence à caractère sexiste sont rarement abordés dans le travail sur ces catalogues de sécurité.
- ▶ Le liste de vérification santé et sécurité des spécificités liées au genre du TUC offre des conseils sur la façon dont on peut inclure une longue série de questions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes, dont la violence à l'égard des femmes et le harcèlement sexuel. Cette liste de vérification est en cours de mise à jour et on s'attend à ce que la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel au travail soit une priorité renforcée.
- ▶ Une boîte à outils sur la santé et la sécurité des femmes au travail a été imaginée par le Conseil des femmes de la Confédération écossaise des syndicats (STUC) et identifie de nombreux dangers auxquels les femmes sont confrontées au travail. L'argument est que « la discrimination à l'encontre des femmes peut exacerber les risques pour la sécurité. Les faibles salaires et revenus, la charge des soins apportés aux autres ou la violence conjugale peuvent s'ajouter au stress lié au travail ; les femmes qui travaillent seules ou de nuit peuvent se sentir plus vulnérables ». Le guide montre que les lieux de travail syndicalisés sont plus sûrs pour les femmes et qu'avoir des représentants syndicaux au travail, ainsi que des délégués à l'égalité et à la sécurité peut jouer un rôle clef afin de négocier une meilleure santé et sécurité pour les membres du personnel. La violence à l'égard des femmes est un des sujets couverts par la boîte à outils, qui comprend un modèle de politique et une liste de vérification pour aider les représentants syndicaux à aborder la violence conjugale au travail, ainsi qu'une liste de vérification au sujet du harcèlement. Décider de mettre l'accent sur une problématique de santé et sécurité au travail a permis aux syndicats de renforcer la

lutte contre la violence envers les femmes et d'en faire une politique transversale au sein du syndicat.

- ▶ Le projet « Former les représentants de la sécurité des travailleurs pour une meilleure santé au travail » a été mené par la confédération slovène ZSSS, cofinancé par l'Autorité slovène d'assurance santé, et s'est déroulé en 2013 et 2014 pour renforcer la santé au travail et augmenter le nombre de lieux de travail avec un représentant élu des travailleurs chargé de la sécurité. Le syndicat a organisé une formation professionnelle pour les représentants de la sécurité des travailleurs et a lancé un réseau en ligne pour eux. ZSSS considère ce réseau comme étant important pour continuer à lutter contre le harcèlement sexuel au travail. Un autre projet, codirigé par ZSSS et la principale autorité d'assurance santé, envisage différentes possibilités pour réduire l'absentéisme au travail. Des représentants du personnel ont été formés dans le cadre de ce projet afin d'identifier et gérer la santé et le bien-être et promouvoir de bonnes relations entre collègues au travail. On y examine aussi les risques psychosociaux et la violence au travail. Le harcèlement et la violence au travail se sont avérés être un problème significatif. L'autorité d'assurance santé a organisé des ateliers de travail avec des experts, venant notamment des USA. Le projet a aidé à réduire l'absentéisme et les compagnies d'assurance ont déclaré qu'il leur avait rapporté quatre fois l'investissement qu'elles y avaient consenti.

“Le harcèlement et la violence sont des risques liés au travail... Nous avons essayé d'identifier ce qui n'allait pas et pourquoi le personnel s'absentait du travail. Nous étudions comment améliorer la santé et le bien-être au travail et y empêcher la violence. En pratique, nous avons constaté que beaucoup de participants considéraient le harcèlement comme étant un problème grave. »

(Andreja Poje, Secrétaire exécutif, Économie et Égalité des chances, ZSSS)

- ▶ La Stratégie danoise pour des mesures de santé et sécurité jusqu'à 2020 a été convenue en consultation avec les partenaires sociaux en 2011. Elle déclare qu'un bon environnement psychologique de travail est important pour les collectivités, les entreprises et les individus et peut augmenter la productivité, améliorer l'efficacité et réduire l'absentéisme des employés. Des lignes directrices, énoncées par l'autorité danoise compétente en

question d'environnement de travail, en consultation avec les partenaires sociaux, ont apporté une réponse aux préoccupations croissantes liées au harcèlement sexuel au travail. Intitulées « Un bon environnement psychologique de travail : prévention du harcèlement sexuel », ces lignes directrices ont été envoyées à tous les employeurs au Danemark en 2016 afin d'empêcher le harcèlement sexuel au travail et de donner aux employeurs des conseils pratiques sur la façon de gérer le problème. Les syndicats qui ont participé à la rédaction de ces lignes directrices voulaient inclure des mesures réglementaires plus strictes en imposant des obligations aux employeurs.

- ▶ Aux Pays-Bas, l'Inspection du travail a également un outil en ligne pour vérifier la santé et la sécurité. Il a été introduit en 2016 pour aider les employeurs et les représentants des travailleurs à évaluer l'état de la santé et de la sécurité au travail. Il comprend des listes de vérifications des risques psychosociaux et des pressions liées au travail, dont « le harcèlement, l'intimidation, l'intimidation sexuelle » et « la violence émanant de tiers ». Cela permet aux employeurs d'identifier les domaines à risques et de réaliser des révisions thématiques plus détaillées afin de s'attaquer au problème.
- ▶ En Italie, à travers un réseau « de guichets anti-harcèlement et mobbing », l'agence étatique INAIL (l'Autorité chargée de la santé au travail et de la compensation des travailleurs) a créé un mécanisme de soutien pour les travailleurs qui ont été persécutés et harcelés. Certains syndicats ont également des systèmes semblables. Voir l'encadré 6 ci-dessous sur l'action syndicale pour prévenir et lutter contre le mobbing au travail.

ENCADRÉ 6 : ACTION SYNDICALE POUR PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LE MOBBIING AU TRAVAIL : LE RÔLE DES « GUICHETS ANTI-MOBBIING ET HARCÈLEMENT »

En Italie, le mobbing est reconnu comme étant un danger grave à la santé et à la sécurité au travail qui provoque des souffrances et des tensions physiques et morales. C'est un problème croissant, lié aux changements dans l'organisation du travail et à des exigences professionnelles en hausse. Plusieurs syndicats ont évoqué le danger grandissant de considérer le mobbing comme étant un problème sans distinction de sexes, même si, en pratique, la majorité des victimes sont des femmes. De plus, le mobbing prend souvent la forme de harcèlement sexuel. Comme le dit Mole (2012), les travailleurs ne sont pas considérés comme étant des sujets sexualisés ou sexués et cela limite notre compréhension du problème à une forme de discrimination sexuelle ou à des relations inégales entre les sexes. Lors des entretiens, les responsables des guichets anti-mobbing, tant au niveau gouvernementale (Sportello

Mobbing INA) qu'au niveau syndical (UILPA et CGIL), ont parlé de la hausse du problème du mobbing au travail, avec des formes sexualisées également. En général, on estime que 80 % des travailleurs qui contactent les guichets anti-mobbing sont des femmes – beaucoup d'entre elles sont victimes de harcèlement sexuel ou de violence conjugale.

Outre les guichets anti-mobbing et harcèlement gérés par l'agence étatiques INAIL (Autorité chargée de la santé au travail et de la compensation des travailleurs), les syndicats ont également créé des guichets anti-mobbing et harcèlement dans tout le pays. Ces services sont souvent plus accessibles pour les travailleurs quand ils sont dirigés par les syndicats, car les travailleurs ont plus confiance. Les guichets proposent des conseils, de l'appui, des informations et la résolution formelle ou informelle des plaintes introduites par les victimes de mobbing. Les guichets qui traitent exclusivement des problèmes de mobbing et de harcèlement à Naples ont une bonne pratique avec un réseau de psychologues, de médiateurs, de juristes et de membres des forces de l'ordre dont l'objectif est de réduire la violence et le harcèlement. Selon Anna Letizia (*coordinamento donne Napoli*, CISL), ce réseau « joue un rôle pragmatique et à travers le réseau, ils nous aident, tout comme les travailleurs sociaux des municipalités, à prendre les meilleures décisions possibles pour les victimes ». Le guichet a été créé en 2010 et est tenu par des travailleurs volontaires, des juristes et des psychologues. Il est dirigé par un responsable dynamique et motivé chargé de la question des femmes, qui a tissé un réseau avec tous les secteurs – santé, éducation, travail social, police, avocats, tribunaux – pour garantir que les prestataires de services sont conscients des besoins des femmes victimes de violence. Le guichet traite de la violence à l'égard des femmes et du harcèlement (vu que la majorité des cas touchent les femmes) et le personnel soutient et accompagne les femmes lors des procès et les aide à prendre des décisions. Depuis 2010, près de 100 cas ont été dénoncés à la police. Un soutien constant est offert aux femmes tout au long de l'enquête. Le guichet de Naples distribue des brochures, sensibilise et offre des formations avec des juges.

Dans beaucoup de grandes entreprises, et en particulier dans le secteur public, des médiateurs/conseillers donnent des conseils confidentiels et soutiennent les victimes de harcèlement. En Belgique et aux Pays-Bas, la loi permet la nomination d'une « personne de confiance » dans le lieu de travail qui garantit un soutien confidentiel pour les victimes de violence. En Slovénie, l'adoption en 2009 de l'arrêté sur les mesures de protection de la dignité des travailleurs de l'admi-

nistration de l'état a permis la désignation et la formation de conseillers sur le lieu de travail. Jusqu'à présent, le ministère du Travail, de la Famille, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances a formé plus de 600 conseillers sur le lieu de travail à cette fin et le chef de chaque service de l'administration doit faire connaître le rôle des conseillers, qui donnent des conseils et aident à arbitrer et à résoudre les problèmes. La police et l'armée ont aussi adopté des bonnes pratiques ; des plaintes pour harcèlement sexuel dans ces secteurs ont été introduites dans le passé.

2.5 CONVENTIONS COLLECTIVES ET POLITIQUES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Les CC collectées dans le cadre du projet *Safe at Home, Safe at Work* de la CES montrent qu'il existe de nombreuses approches différentes pour les négociations collectives, allant des déclarations de principes et des besoins qui doivent être détaillés dans les politiques ou accord sectoriels ou sur le lieu de travail, à des dispositions plus précises qui définissent les différents aspects de la violence et du harcèlement au travail, élaborent des programmes de prévention, de sensibilisation, énumèrent les responsabilités des employeurs et les procédures liées au lieu de travail tout en apportant un appui psychologique et autre aux victimes. Certaines CC sont axées sur toutes les formes de violence (physique, psychologique, harcèlement sexuel), alors que d'autres n'abordent que le problème du harcèlement sexuel. Souvent, on traite le sujet du point de vue du genre, dans le cadre de stratégie d'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes et des négociations pour l'égalité, car on considère que le harcèlement sexuel et la violence sont des violations des droits des femmes, liées à des discriminations (CES, 2014). Certains accords incluent la question la violence émanant de tiers, en particulier dans les secteurs à prédominance féminine.

L'annexe 3 présente une liste de près de 120 accords et politiques d'entreprises collectés lors des onze études de cas nationales, dont 80 abordent la violence et le harcèlement au travail, avec un accent particulier sur le harcèlement sexuel au travail. 40 autres accords et politiques sur la violence conjugale au travail ont été collectés – ils sont abordés dans la prochaine section de ce rapport. Un résumé de ces accords/politiques, avec des exemples de bonnes pratiques, identifiés dans les onze études de cas nationales est présenté ci-dessous.

L'analyse de ces accords montre que les syndicats ont adoptés une variété d'approches dans leurs négociations collectives sur la violence et le harcèlement au travail. Elles correspondent généralement à une des trois catégories suivantes :

► « L'égalité entre les hommes et les femmes/la discrimination sexuelle » : étant un problème lié à l'égalité des sexes, la violence et le harcèlement sont inclus dans les accords sur l'égalité entre les hommes et les femmes au travail, avec un accent particulier sur le harcèlement sexuel.

- Une « approche intégrée pour l'égalité/la non-discrimination » : quand la violence et le harcèlement sont considérés comme faisant partie intégrante d'une approche globale pour l'égalité/la non-discrimination, quand le genre est un facteur parmi tant d'autres (race, handicap, genre, religion ou croyance, orientation sexuelles, âge, etc.). L'accent principal est mis sur le harcèlement lié à la discrimination sur un ou plusieurs de ces groupes.
- Une approche « atteinte à la dignité/au bien-être au travail » : la violence et le harcèlement font partie des programmes de santé, sécurité et bien-être au travail couvrant tous les travailleurs. Dans la plupart des cas, la violence est considérée comme étant un risque psychosocial et on fait référence aussi au harcèlement sexuel.

a) Accord-cadre autonome des partenaires sociaux européens sur « le harcèlement et le harcèlement au travail » (2007)

L'accord-cadre autonome sur « le harcèlement et le harcèlement au travail » conclu en 2007 (ci-après dénommé l'accord-cadre des partenaires sociaux européens de 2007) est un cadre global sur la violence et le harcèlement, signés par les partenaires sociaux européens (BusinessEurope, CES, CEEP, UEAPME) et qui a été utilisé pour formuler de nombreuses CC en Europe. L'accord-cadre s'applique à tous les lieux de travail et à tous les travailleurs, qu'elles que soient leur type de contrat de travail ou la relation professionnelle. L'accord comprend une définition utile de la violence et du harcèlement au travail, qui couvre les dimensions physiques, psychologiques et/ou sexuelles, que ce soit pour des incidents isolés ou des types de comportements plus systématiques. Il stipule que la violence peut être perpétrée entre collègues, entre superviseurs et subordonnés ou par des tiers (par ex. des clients, des patients, des élèves) et que le harcèlement et la violence peuvent être commis par un ou plusieurs directeurs ou travailleurs afin de créer un environnement de travail hostile.

Selon le rapport conjoint final des partenaires sociaux européens sur la mise en œuvre de l'accord, il a permis l'introduction d'un grand nombre d'accords au niveau national et sectoriel, ainsi que l'adoption de nouvelles lois pour protéger les travailleurs de la violence, dont le harcèlement (sexuel et autre) (BusinessEurope, CES, CEEP et UEAPME, 2011).

Ci-dessous, quelques exemples de la mise en œuvre au niveau national de l'accord-cadre des partenaires sociaux européens :

- En Italie, les syndicats et les employeurs accordent un regain d'attention à la violence et au harcèlement au travail depuis la signature d'un accord national en 2015, après dix ans de négociations. L'accord, signé par les trois confédérations syndicales (CGIL, UIL et CISL) et l'organisation des employeurs (Confindustria) adopte les définitions et le texte de l'accord-cadre des partenaires sociaux européens de 2007 dans une annexe. Il précise que, dans

les trois mois suivant la signature d'une déclaration, les associations d'employeurs et les syndicats au niveau territorial doivent se réunir pour identifier des procédures et des structures afin d'apporter un soutien, notamment psychologique, et offrir des conseils juridiques aux victimes de violence et de harcèlement au travail. Une déclaration annexée à l'accord peut être directement mise en œuvre au niveau de l'entreprise et vise à garantir que toutes les entreprises, même les petites, signent une déclaration. Sur cette base, c'est à chaque entreprise d'appliquer ses propres procédures et déclarations internes conformément au contenu de l'accord. Les syndicats discutent actuellement avec les employeurs et font un travail de sensibilisation afin que les employeurs de petites et moyennes entreprises signent l'accord et que les accords sectoriels et territoriaux soient adoptés. Par exemple, les récents accords territoriaux entre employeurs et syndicats signés en 2016 à Vicence et en Sicile. Ils incluent un plan triennal d'actions positives au travail. Les syndicats sont conscients qu'il faut en faire davantage dans le lieu de travail pour aider les travailleurs à dénoncer des cas de violence et de harcèlement. Quelques représentants syndicaux considèrent que l'accord est une première étape pour mettre en œuvre des mesures plus fortes dans le lieu de travail, dont des sanctions et des mesures de prévention de la violence.

- ▶ Les partenaires sociaux français ont signé une CC nationale interprofessionnelle sur « le harcèlement et la violence au travail » le 26 mars 2010 et le gouvernement a élargi l'accord grâce à une décision ministérielle du 23 juillet 2010. Elle transpose l'accord-cadre des partenaires sociaux européens de 2007 et complète l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail signé le 2 juillet 2008, qui était aussi basé sur un accord-cadre européen et a été rendu obligatoire par une décision ministérielle du 23 avril 2009. L'accord est contraignant pour l'ensemble des employés et des employeurs. Les syndicats et les entreprises sont invités à « adopter l'accord au niveau de l'entreprise pour affirmer que la violence et le harcèlement au travail ne sont pas tolérés et pour envisager des mesures concrètes et pertinentes pour empêcher la violence et le harcèlement et pour réagir quand il y a des cas ». De plus, l'accord national fournit une liste de points qui doivent être abordés au niveau de l'entreprise, dont les procédures d'appels, le respect de la confidentialité, les sanctions disciplinaires, la médiation et la consultation d'un expert externe. Il souligne aussi la responsabilité des employeurs qui doivent intervenir et adopter les mesures et les sanctions appropriées en impliquant les partenaires sociaux.
- ▶ En Belgique, l'accord-cadre des partenaires sociaux européens de 2007 a été utilisé pour rédiger la nouvelle loi sur le bien-être au travail et les conseils donnés par le Conseil national du travail.
- ▶ Au Danemark, le travail sur le harcèlement sexuel a surtout été considéré comme étant une problématique liée à

l'environnement de travail. Plusieurs accords respectent l'accord-cadre des partenaires sociaux européens de 2007. Les principales organisations liées au marché du travail – la Confédération danoise des employeurs (DA) et la Confédération des syndicats (LO) – ont publié une déclaration sur la mise en œuvre de l'accord-cadre européen sur la violence et le harcèlement au travail de 2008. Les partenaires sociaux du secteur étatique danois ont également appliqué l'accord en l'intégrant à la CC de 2008 sur les Comités de coopération et de consultation conjointe dans le secteur des entreprises et des institutions étatiques.

- ▶ L'accord-cadre des partenaires sociaux européens de 2007 a été traduit en néerlandais et est annexé à la recommandation de mise en œuvre convenue par les partenaires sociaux néerlandais en novembre 2008 dans la Fondation nationale du travail. On y recommande aux différentes parties de participer à des négociations collectives au niveau sectoriel et de l'entreprise et d'adopter les mesures nécessaires pour prévenir et lutter contre le harcèlement et la violence au travail. Elle stipule que c'est dans l'intérêt de tous de promouvoir le respect mutuel au travail, car cela contribue au succès de l'entreprise et à la satisfaction professionnelle des employés.
- ▶ Les syndicats slovènes et bulgares ont préparé des accords-cadres nationaux sur la violence, le harcèlement et le stress, en appliquant l'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le stress lié au travail (2004) et l'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le harcèlement et la violence au travail (2007). Toutefois, dans les deux pays, les employeurs ont refusé de signer l'accord et ont préféré mettre en œuvre les accords-cadres européens à travers des mesures de sensibilisation, comme des séminaires et des formations, des outils de sensibilisation et des procédures types d'entreprise.

b) Accords nationaux et sectoriels et politiques liées au lieu de travail

En **Belgique**, tous les lieux de travail ont l'obligation légale de mettre en place des politiques et des procédures pour traiter le problème de la violence et du harcèlement. La CC nationale sur la prévention du stress au travail, conclue en 1999 entre les partenaires sociaux et le Conseil national du Travail (CCT n° 72 du 30 mars 1999), couvre la violence et le harcèlement. Les partenaires sociaux au sein de toutes les entreprises ont la responsabilité de négocier des accords internes. En pratique, la plupart des entreprises ont adopté des mesures et des mécanismes spécifiques de gestion des plaintes, dont des plans d'actions pour la gestion des risques psychosociaux et la nomination de « personnes de confiance ». Ces politiques liées au lieu de travail ont été négociées dans le cadre d'accords entre les partenaires sociaux des conseils d'établissement sur la santé et la sécurité au travail (les « comités de prévention »). En outre, le Conseil national sur le bien-être (« l'humanisation du travail ») joue un rôle important pour encourager le dialogue social au niveau de l'entreprise.

L'étude UE-OSHA ESENER (2009) révèle que la Belgique, tout comme les pays scandinaves, avait le plus grand nombre de procédures d'entreprise sur le harcèlement et les persécutions au travail mises en place, avec la participation de plus de 60% des entreprises. Néanmoins, les confédérations syndicales n'effectuent pas le suivi des accords et des politiques convenus entre les partenaires sociaux dans le lieu de travail. Il est donc difficile de savoir comment le harcèlement sexuel est abordé dans les accords et les politiques.

En **Bulgarie**, les accords sectoriels des 10 dernières années incluent des clauses de non-discrimination et/ou de prévention de la violence et du harcèlement, même si peu d'entre eux définissent spécifiquement ou établissent des mesures pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail. Les trois principaux secteurs qui ont conclu des CC, qui sont des bonnes pratiques, sont la santé, l'éducation et les transports, qui sont aussi les secteurs qui ont les niveaux les plus élevés de violence au travail.

- ▶ Le secteur de la santé a été le premier en Bulgarie à systématiquement considérer la violence comme étant un problème de santé et sécurité au travail, en particulier pour ce qui a trait à la violence émanant de tiers dans les CC sectorielles et la création de comités internes de santé et sécurité au travail. Suite à la participation de la Bulgarie au programme commun OIT/CII/OMS/ISP sur la violence au travail dans le secteur de la santé (2011), la Fédération des syndicats du secteur de la santé (affilié à CITUB) et la Fédération médicale (PODKREPA) ont participé à l'enquête nationale et aux séminaires sur la violence au travail dans le secteur de la santé, qui ont ensuite été utilisés pour les accords sur la violence au travail.
- ▶ La Fédération des syndicats des services de santé et le CITUB ont initialement adopté des clauses sur la violence au travail en 2004, dont la mise en place d'une meilleure sécurité dans les espaces publics pour réduire la violence émanant de tiers. Des clauses sur la violence et le harcèlement ont été ajoutées et maintenues dans les accords depuis 2006 (conformément à la Partie III de la CC sectorielle sur « la santé et la sécurité au travail »). Cela comprend des mesures de prévention que les employeurs et les syndicats doivent adopter ensemble et la création de Comités sur les conditions de travail qui devront traiter et étudier les plaintes. Un autre accord, du 14 mai 2015, entre le fond national d'assurance santé en Bulgarie, le syndicat des fonctionnaires (PODKREPA) et la Fédération des syndicats du secteur de la santé (CITUB) stipule que l'employeur doit protéger la dignité et l'honneur de l'employé et entreprendre les mesures pour empêcher la violence morale et physique à l'égard de l'employé (art. 6).
- ▶ Dans le secteur du transport, des accords spécifiques sur la violence envers les femmes ont été conclus avec les employeurs, suite à une campagne de longue haleine lancée par le FTTUB. (Voir, dans la section suivante, l'exemple de la campagne FTTUB dans l'encadré 11). La CC 2012-2014 dans le secteur du transport contient un cha-

pitre spécifique sur « la protection contre la violence au travail et l'égalité des sexes », qui encourage les actions conjointes entre employeurs et syndicats pour prévenir la violence et le harcèlement dans le cadre d'une approche de tolérance zéro. Depuis 2010, le FTTUB a négocié des clauses semblables dans huit accords au niveau de l'entreprise (couvrant des entreprises de fret, de transports publics, etc.). Le processus pour convaincre les employeurs de signer des accords sectoriels a été aidé par les lignes directrices rédigées par le dialogue social sectoriel européen (CER – association des employeurs et syndicats) pour le secteur ferroviaire. D'autres accords qui abordent spécifiquement ce sujet ont été conclus, comme la CC avec le secteur ferroviaire bulgare pour lutter contre la violence envers les femmes au travail, signée le 7 mars 2012, et la CC avec l'aéroport de Sofia sur la violence envers les femmes au travail, signée le 25 novembre 2012. Des accords non contraignants ont été conclus au niveau municipal pour organiser des actions communes de prévention du harcèlement lié au travail et de la violence à l'égard des femmes.

- ▶ Une CC avec la municipalité de Sofia couvre la coopération et les actions communes de prévention du harcèlement lié au travail et de la violence envers les femmes dans les entreprises de transport urbain de la ville. L'accord a été signé par le maire de Sofia le 25 novembre 2009 et a ouvert la voie à des accords semblables dans d'autres municipalités bulgares. Le même texte a été signé avec les municipalités de Varna, Burgas et Sliven en novembre 2013. Ces accords municipaux ont été utilisés comme base pour conclure d'autres CC dans des usines et sites industriels municipaux et dans les entreprises de transport urbain. Un nouvel accord avec la municipalité de Gabrovo a été conclu en 2015 et une campagne de sensibilisation publique a été lancée dans quatre villes bulgares où le FTTUB a des accords avec le secteur des transports urbains (Sofia, Varna, Burgas et Gabrovo) et du transport ferroviaire de passagers (l'entreprise ferroviaire nationale : BDZ). Les autocollants avec le message « Stop à la violence à caractère sexiste au travail » ont été un des succès de cette campagne ; ils ont été collés sur les bus, les trams, les trolleys et les trains.
- ▶ D'autres accords de prévention de la discrimination et de protection des travailleurs les plus vulnérables ont été signés, le 16 avril 2015, dans le secteur de la métallurgie par CITUB, PODKREPA et le syndicat des employeurs de l'industrie du métal. Une CC sectorielle sur les ressources minérales et minières, 2015, stipule que les parties au contrat doivent surveiller la discrimination qui se traduit en violation de la dignité d'une personne ou qui crée un environnement de travail hostile ou dangereux, en utilisant des indicateurs, conformément à la loi anti-discrimination. La CC de la Poste bulgare, 2014-2016, sur la prévention de la discrimination, stipule que « l'employeur s'engage à mettre en place une tolérance zéro de la discrimination et de la violence (physique, psychologique ou sexuelle) au travail. » La CC sectorielle sur les brasseries, du 27 août

2015, stipule que l'employeur doit adopter les mesures nécessaires pour éviter toute forme de discrimination, en créant, notamment, un environnement social sain au travail. La CC sectorielle de la Fédération nationale des travailleurs de l'énergie, 2013, établit des mesures pour empêcher les préjudices moraux et physiques des travailleurs ou des employés dans l'exercice de leurs fonctions au travail et pour améliorer leur sécurité et leur santé.

Au **Danemark**, la violence, le harcèlement (sexuel et autre) sont surtout abordés dans les politiques sur le lieu de travail, qui sont rédigées sur la base de CC. Beaucoup d'employeurs, surtout dans les grandes entreprises, ont formulé des procédures internes pour les plaintes au travail afin de combattre le harcèlement (sexuel et autre). Elles se concentrent souvent sur la prévention. Dans la majorité des cas, elles ont été conçues en consultation avec les syndicats. Même si la plupart des lieux de travail ont mis en œuvre des politiques sur le harcèlement sexuel au travail, dans certains secteurs, de telles politiques n'existent pas ou les travailleurs n'en sont pas conscients. L'étude 3F sur le harcèlement sexuel dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration (cité plus haut) constate que seulement un quart des travailleurs était au courant de l'existence d'une politique officielle pour gérer le harcèlement sexuel (*Analyse Denmark*, 2015).

- ▶ L'accord entre les syndicats et *Post Danmark*, la plus grande entreprise postale au Danemark, avec environ 15.000 employés, est une politique interne qui représente une bonne pratique. La politique pour les zones postales de Funen et du Jutland du sud a été conclue avec les syndicats et est considérée comme étant une bonne pratique, car elle contient des lignes directrices et des mesures sur l'humiliation, le harcèlement (sexuel et autre) et la violence conjugale au travail.
- ▶ Un accord national signé par l'autorité danoise chargée de l'environnement de travail, la confédération des employeurs et la confédération syndicale LO, datant de 2001, stipule que des accords locaux doivent être adoptés pour lutter contre le mobbing et le harcèlement (sexuel et autre) au travail. Des lignes directrices ont été adoptées et un amendement a été apporté au code du travail pour affirmer que « le travail doit exclure tout risque de détérioration de la santé physique ou mentale à cause de persécutions/harcèlements, dont le harcèlement sexuel ». L'accord a permis l'adoption d'une longue série d'accords locaux au niveau de l'entreprise et des municipalités/régions. Dans l'accord de 2008 sur les Comités de coopération et de consultation conjointe dans les entreprises et les institutions du secteur étatique, les parties à l'accord (l'autorité des employeurs étatiques et la confédération danoise des organisations d'employés de l'État) a ajouté une nouvelle clause sur le harcèlement et la violence : « le Comité de coopération définit des lignes directrices qui garantissent un environnement de travail où les employés ne sont pas exposés au mobbing, au harcèlement (sexuel) ou à la violence émanant de collègues, de la direction ou de tiers. Le Comité de coopération doit s'assurer en per-

manence que les lignes directrices accomplissent leur mission » (article 5.10).

- ▶ La CC générale pour le secteur des régions et municipalités danoises a été conclue en 2008 par les deux syndicats d'employeurs (Gouvernement local Danemark et Régions danoises) et l'association danoise des organisations d'employés des gouvernements locaux. Elle contient un nouvel accord sur la prévention, l'identification et la gestion du harcèlement et de la violence, dont le harcèlement sexuel et la violence émanant des tiers au travail et précise que les comités de codétermination dans le lieu de travail dans chaque région/municipalité devaient activement préparer des lignes directrices sur la prévention du harcèlement et de la violence pour le 1^{er} avril 2010. En 2009, deux brochures ont été réalisées, conjointement, pour aider les comités de codétermination à élaborer les lignes directrices. Des études de cas de bonnes pratiques ont été soulignées dans trois municipalités, une institution régionale, un hôpital et une campagne en partenariat entre une municipalité, une région et une entreprise de transport (Gouvernement local Danemark, Régions danoises et KTO, 2010).
- ▶ Un autre accord, signé par les employeurs et l'association danoise des organisations d'employés des gouvernements locaux, le 1^{er} avril 2015, a permis de dégager deux millions de couronnes danoises pour financer une étude sur l'environnement psychosocial de travail dans le secteur. Toutefois, les syndicats ont constaté que les employeurs sont réticents à s'attaquer au problème (harcèlement, persécutions, mobbing et discrimination). Quand les syndicats ont mis le sujet de l'environnement psychosocial de travail sur la table des discussions tripartites en 2016, les employeurs ont refusé d'en parler, arguant qu'il ne s'agissait pas d'un problème grave et que le cadre juridique existant garantissait déjà un bon environnement psychosocial de travail (Eurofound, 2016).

En **France**, la violence et le harcèlement au travail sont régulièrement inclus dans les conventions collectives sectorielles et d'établissement et les négociations sur l'égalité des sexes tenues en entreprise.

- ▶ Parmi les exemples de bons accords négociés par les syndicats français, on peut mentionner un accord adopté en juin 2013 avec SAFRAN (aérospatial/défense/sécurité) sur la « prévention du harcèlement sexuel et de la violence au travail » qui définit la violence et le harcèlement au travail et identifie des mesures à adopter afin d'empêcher la violence et le harcèlement et garantir la sécurité et la santé des travailleurs.
- ▶ L'accord avec La Poste contient une Section VIII dans la CC sur « l'égalité professionnelle », signée par tous les syndicats le 3 juillet 2015, qui fait référence à « la violence et au harcèlement sexuel au travail, la violence émanant des clients et la violence conjugale ». Il stipule que l'entreprise ne tolérera pas, et sanctionnera, le harcèlement moral et sexuel ; il soutient les travailleurs en couvrant les frais de

justice quand des cas de violence émanant de tiers sont renvoyés devant le tribunal ; et les RH et la direction sont encouragées à réaliser régulièrement des campagnes d'informations dans l'intérêt des travailleurs.

- ▶ L'UDES (union des employeurs de l'économie sociale et solidaire), comptant douze branches, a conclu une CC sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en novembre 2015. L'article 9 traite du combat contre la violence à caractère sexiste et la violence sexuelle.
- ▶ Le 8 mars 2013, le secteur public français a adopté la première CC sur la problématique de « l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » et le chapitre 4 de l'accord traite de l'obligation de prévenir tous types de violence à caractère sexiste au travail ainsi que la violence conjugale détectée dans le lieu de travail. Avec la définition des concepts, les obligations légales et les sanctions, on y prévoit des sessions de formation pour tous les nouveaux fonctionnaires et directeurs. On y souligne l'importance du rôle des comités de santé et sécurité au travail pour détecter et empêcher la violence.

En **Allemagne**, la violence à caractère sexiste est intégrée dans des CC sous quatre titres principaux : gestion constructive des conflits ; comportement juste et loyal au travail ; diversité et protection contre la discrimination et le mobbing ; et (moins souvent) harcèlement sexuel. Toutefois, quelques accords font expressément référence au harcèlement sexuel au travail.

- ▶ Un accord avec Volkswagen AG, datant de 1996, intitulé « Partnerschaftliches Arbeiten am Arbeitsplatz » (travail collégial dans le lieu de travail) est le résultat d'une initiative de Comité d'entreprise pour prévenir et informer les travailleurs sur tous les types de discrimination, de mobbing et de harcèlement sexuel.
- ▶ Une politique d'entreprise adoptée en 2009 avec les syndicats de Deutsche Telekom AG (DTAG) prend en compte la prévention de la violence au travail ; le harcèlement sexuel et la violence font partie de cette politique. Une directive d'entreprise, « politiques sur la sécurité personnelle », donne à chaque employé le droit d'évoluer dans un environnement de travail « sans peur » et sans violence psychosociale et physique. DTAG organise également des ateliers de formations pour les directeurs et a formé des « responsables harcèlement » qui donnent des conseils et soutiennent les employés et les victimes et qui sont eux-mêmes conseillés et supervisés par un groupe de travail « gestion du harcèlement » qui se réunit régulièrement.
- ▶ En janvier 2016, Deutsche Bahn AG a adopté un accord d'entreprise « pour le traitement égal et la protection contre le harcèlement (sexuel) et la discrimination ». Il va plus loin que ce qui est prévu par la loi en organisant des sessions de formation pour les directeurs et les employés et en mettant en place des lignes d'assistance pour le personnel. Il vise à activement autonomiser et former les

employées, en leur donnant, par exemple, des cours d'auto-défense pour se protéger contre la violence physique et sexuelle commise par les clients.

- ▶ Autre bonne pratique : l'accord conclu en 2012 avec Charité – l'hôpital universitaire de Berlin – sur le harcèlement sexuel. Deux brochures ont été publiées sur le sujet, offrant des conseils pratiques aux employés, aux étudiants, aux patients et aux directeurs sur les procédures d'appel internes et les droits des victimes. En 2014, Charité a lancé un projet appelé « Regarder-Protéger-Empêcher », ainsi qu'une enquête auprès de ses employés sur le sujet. Cela a permis d'élaborer une politique sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel en 2016.

En **Italie**, les syndicats dans de nombreux secteurs ont négociés des accords sur la violence et le harcèlement ou sont en court de négociation de nouveaux accords suite à la mise en œuvre de l'accord-cadre des partenaires sociaux européens de 2007 (cité plus haut). Quelques secteurs se démarquent par leur attitude particulièrement innovante pour mettre en lumière la violence à caractère sexiste au travail :

- ▶ Les syndicats du secteur des transports se sont assurés que la plupart des accords d'entreprise fassent référence à la prévention de la violence envers les femmes. L'augmentation, ces dernières années, du nombre de femmes conductrices et chauffeurs de bus et de train a provoqué un regain d'attention donné à la sécurité des femmes et à l'incidence croissante de la violence émanant de tiers et du harcèlement à l'encontre des femmes. C'est pourquoi les syndicats du secteur des transports ont proposé un protocole unique avec des actions pour chaque sous-secteur des transports. Deux accords nationaux innovants sur la violence à caractère sexiste ont été signés : un avec ANAS (l'autorité nationale de la gestion des routes), qui établit un engagement pour empêcher et lutter contre le harcèlement au travail via un protocole convenu, et un avec ENAV (l'organisation nationale des contrôleurs aériens) qui affirme le principe que les relations d'emploi doivent avoir lieu dans un environnement approprié, avec des méthodes et des conditions pour garantir une dignité égale entre les femmes et les hommes, pour identifier des cas de harcèlement, pour changer des comportements et corriger des attitudes qui peuvent mettre en danger le développement de bonnes relations au travail. Des accords d'entreprise ont été signés dans le secteur des transports pour empêcher le harcèlement et la violence au travail. Les syndicats ont identifié trois exemples de bonnes pratiques, l'un étant que, le 25 janvier 2016, dans les secteurs du fret, l'entreprise TNT a adopté une déclaration de responsabilité (basée sur l'accord-cadre des partenaires sociaux européens de 2007), s'engageant à encourager un environnement de travail où l'on respecte la dignité de tous, sur la base des principes d'égalité des chances. Dans le secteur du transport aérien, la compagnie EasyJet a signé un accord le 4 mars 2015 sur des procédures de protection de la dignité des travailleurs et de prévention du harcèlement sexuel. Un autre accord, avec Busitalia, signé le 18 février

2015, se base sur les principes énoncés dans l'accord national. Les parties s'engagent à mettre en œuvre l'égalité des chances ainsi que des mesures d'actions positives et à prévenir, éliminer et sanctionner tout comportement non désiré qui porte préjudice à la dignité des gens et qui peut être défini comme étant du harcèlement, sexuel ou autre (conformément au décret de loi 198/2006).

- ▶ Dans les secteurs de l'eau et de l'énergie, un regain d'attention est donné à la violence envers les femmes dans les négociations, à travers le développement de codes d'éthique, rédigés dans le cadre des politiques de RSE pour lier les dispositions sur la durabilité à l'égalité des sexes et à la dignité des femmes au travail. Le Code de RSE conçu par la société des eaux de Rome (ACEA) en est un bon exemple. Il protège la dignité des travailleurs et met l'accent sur la lutte contre la discrimination et le harcèlement sexuel. Dans les secteurs de l'eau et du gaz, des accords nationaux signés par six associations d'employeurs ont été amendés en 2010 pour désormais intégrer le principe de non-discrimination et de prévention de la violence au travail. Dans le secteur pétrolier et de l'énergie, l'accord national contient un chapitre sur « la protection de la dignité des hommes et des femmes au travail », avec un accent mis sur la prévention et l'information au sujet de la discrimination et du harcèlement sexuel.
- ▶ Dans le secteur de l'énergie, l'accord national pour l'énergie et le pétrole couvre principalement l'entreprise énergétique ENEL, qui a adopté un code de conduite sur l'égalité des chances, la carrière des femmes et la prévention de la violence et du harcèlement. L'accord national fait référence à « la dignité égale pour empêcher le harcèlement sexuel et les restrictions de liberté de tout un chacun ; pour sauvegarder la dignité des hommes et des femmes au travail ». Un rapport de 2012, rédigé par le Conseil national d'ENEL, sur l'égalité des chances pour promouvoir l'égalité, la diversité et le respect définit des objectifs pour encourager davantage l'égalité et la dignité au travail, qui font actuellement l'objet de discussions dans le cadre du « projet politique pour la diversité » d'ENEL. La plateforme de négociation pour le renouvellement de l'accord des secteurs de l'eau et du gaz conclu entre FILCGTEM CGIL, FEMCACISL et UILTEC (2016-2018) intègre des dispositions pour des plans de formation avec des sessions spécifiques pour partager la culture du genre et la promotion du respect afin d'empêcher les abus et le harcèlement à l'encontre des femmes. La proposition de négociation de FILCTEM CGIL, CISLReti et UILTEC pour le renouvellement de l'accord national du secteur de l'électricité (2016-2018) fait référence à la violence et au harcèlement au travail, en précisant que les entreprises doivent signer une déclaration sur l'intolérance publique.
- ▶ Le 5 février 2016, un accord national a été conclu dans le secteur de l'alimentation au sujet de la prévention de la discrimination (entre les syndicats FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL et 15 associations d'employeurs de l'instance les représentants, Confindustria). L'accord établit un mémo-

randum de compréhension (une déclaration conjointe) basé sur l'accord-cadre national sur la violence et le harcèlement au travail, signé par les trois principales confédérations syndicales. Il contient également une clause définissant les dispositions légales pour des congés payés de trois mois pour les victimes de violence conjugale, avec une période de trois mois supplémentaires de congé, qui vient s'ajouter aux trois mois prévus dans la loi (voir section 4). Il reflète également un engagement de toutes les parties à l'accord pour élaborer et finaliser un code de conduite national contre le harcèlement sexuel et le mobbing. Les syndicats du secteur souhaitent encourager plus de femmes à dénoncer les cas de harcèlement sexuel et de violence et considèrent que cet accord est un outil pour le faire.

- ▶ Dans le secteur public, la situation n'évolue plus, aucun nouvel accord national n'a été signé depuis sept ans, malgré le fait que le harcèlement et le harcèlement sexuel ont été identifiés comme étant des problèmes croissants. Le syndicat des travailleurs de l'administration publique, UILPA, pense qu'un processus de négociation va bientôt être lancé pour inclure les dispositions sur le harcèlement sexuel dans toutes les CC dans l'administration publique. Jusqu'à présent, et depuis 2003, toutes les CC dans le secteur public font référence à la disposition sur le harcèlement sexuel et le mobbing et à la création de Comités conjoints sur le mobbing, dont le rôle est de prévenir et traiter les cas de harcèlement et de violence au travail. Néanmoins, un modèle de « code de conduite contre la violence sexuelle au travail » a été mis en œuvre dans tout le secteur public. Des « conseillers » ont également été nommés au niveau du lieu de travail pour aider les victimes de violence, ce qui représente aussi une bonne pratique.
- ▶ Les syndicats dans le secteur du travail du bois ont mené de bonnes négociations pour traiter la problématique du harcèlement sexuel au travail (voir l'encadré 7 ci-dessous). C'est le résultat d'une activité syndicale de longue haleine pour combattre la violence à caractère sexiste, menée par une négociatrice acharnée et un réseau de femmes actives. L'accord contient des définitions et des procédures détaillées pour prévenir et traiter le problème du harcèlement sexuel au travail. Depuis sa signature, les syndicats ont établi des priorités pour mettre en œuvre les accords adoptés au niveau territorial et de l'entreprise et pour entamer des dialogues au sein des sociétés. C'est extrêmement important, car la crise économique a entraîné des changements dans l'organisation du travail, qui provoquent davantage de violence.

ENCADRÉ 7 : ACCORD SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LE SECTEUR DU TRAVAIL DU BOIS SIGNÉ PAR LES TROIS SYNDICATS DU SECTEUR (FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL) ET L'EMPLOYEUR (FEDERLEGNOARREDO)

Dans le secteur du travail du bois, les syndicats ont été très actifs dans la lutte contre la violence à caractère sexiste. C'est une femme qui dirige l'équipe de négociation et le secteur compte sur un réseau de femmes actives, car les femmes représentent 30% des travailleurs, contrairement au secteur de la construction, où elles ne représentent que 10% des effectifs. L'accord de lutte contre le harcèlement sexuel dans le secteur du travail du bois a été signé dans le cadre de l'accord sectoriel quadriennal pour le secteur conclu en 2015. Un code de conduite détaillé sur le harcèlement sexuel et le mobbing est annexé à l'accord, il définit le langage qui devra être utilisé dans les propositions de négociations à venir dans le secteur de la construction. Il donne des définitions simples, mais complètes et des solutions qui peuvent être mises en œuvre et que les employeurs trouvent acceptables. Le code de conduite prévoit la création de conseils d'établissement composés de représentants syndicaux et des travailleurs qui sont chargés de sensibiliser les employeurs et les travailleurs. L'accord demande aux entreprises, sur base individuelle, de s'engager à signer le code dans une période d'un an suivant la création de ce conseil. L'accord stipule que « tout comportement représentant du harcèlement sexuel ou du mobbing, tels que définis ci-dessous, est inacceptable. Les travailleurs et les travailleuses ont le droit d'être traités avec dignité et dans le respect de leur liberté personnelle » et que « les travailleurs et les travailleuses, ainsi que les entreprises, doivent contribuer au maintien d'un environnement de travail où la dignité de toutes et tous est respectée et les relations interpersonnelles sont encouragées, sur la base des principes d'égalité et de respect mutuel ». Les parties à l'accord acceptent de diffuser le code de conduite le plus largement possible dans les sites de production.

Le code contient une définition précise du harcèlement sexuel et du mobbing, avec des exemples de différentes formes qu'ils peuvent prendre, et décrit les rôles du Conseiller provincial pour l'égalité des chances et du responsable des RH dans les entreprises ainsi que d'autres personnes désignées. L'accord propose une procédure informelle et un arbitrage par consentement mutuel et la mise en place des procédures formelles dans les cas de harcèlement sexuel et de mobbing. En ce qui concerne la formation des directeurs, on y précise des activités de prévention et de sensibilisation, de partage d'informations avec les travailleurs au sujet des procédures et un suivi conjoint du code par les employeurs et les syndicats.

Il y a beaucoup de preuves empiriques sur le harcèlement sexuel et la violence envers les femmes dans le secteur agricole, surtout du harcèlement moral, lié au stress des travailleurs et à des problématiques comme le travail de nuit forcé et les changements de quarts. Des syndicats italiens du secteur agricole (FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL) ont commencé à organiser les travailleurs dans ce secteur et considèrent que les négociateurs au niveau du lieu de travail devront être formés sur la façon d'appliquer l'accord national sur la violence et le harcèlement. Les syndicats ont entamé le processus d'information des femmes au sujet de leurs droits.

Aux **Pays-Bas**, depuis les années 1990, le FNV a adopté une série de recommandations sur la position de la femme dans le marché du travail. Notamment, une recommandation spéciale sur l'intimidation à caractère sexuel dans le lieu de travail, avec des propositions pour établir une procédure de plaintes et désigner des « personnes de confiance » formées au traitement du harcèlement sexuel. Cela a permis d'intensifier les négociations collectives. Par exemple, à l'époque, il y avait un accord dans l'industrie de la restauration qui couvrait les travailleurs qui devaient se déplacer d'un endroit à l'autre pour fournir des services de restauration. Le syndicat a réussi à convaincre tous les employeurs de signer des accords sur la prévention du harcèlement sexuel, arguant que si tous les employeurs du secteur adoptaient des accords sur le sujet, cela réduirait la concurrence déloyale entre les entreprises de restauration, qui pourraient même, pour certaines d'entre elles, perdre des contrats si elles se montraient réticentes à traiter le problème du harcèlement sexuel. Avec le temps, le rôle de la « personne de confiance » a été élargi pour couvrir toutes les formes de comportement non désiré, de persécution et de harcèlement. Les entretiens avec les représentants syndicaux du FNV ont révélé que l'on considère généralement que le problème du harcèlement sexuel a été résolu et qu'il ne fait donc plus partie des priorités syndicales. Depuis la moitié des années 1990, bon nombre de CC contiennent des dispositions pour obliger les employeurs à interdire le harcèlement sexuel et/ou établir des procédures de plaintes et offrir des conseils dans le lieu de travail. Selon Rikki Holtmaat (2011), en 2004, 44 % des travailleurs aux Pays-Bas étaient couverts par une CC qui contenait des dispositions sur le harcèlement (sexuel) au travail. Elle précise, néanmoins, que vu que les CC sont devenues des mécanismes moins importants, car de plus en plus d'employeurs adoptent leurs propres codes de conduite et leurs procédures de plaintes. Beaucoup d'employeurs, en particulier dans l'industrie de la vente au détail et dans les secteurs de la santé, de l'éducation et des sports ont créé des codes de conduite et les politiques internes sur les procédures du lieu de travail pour lutter contre le harcèlement sexuel.

Beaucoup de CC proposent la création de Comités de gestion des plaintes et l'adoption de mesures de prévention. Dans le secteur public, les codes et les accords volontaires sur la santé et la sécurité au travail ont été conclus entre les partenaires sociaux.

- ▶ Un accord-cadre volontaire sur un lieu de travail sûr a été conclu en 2009 et a permis l'adoption de nombreux accords

d'établissement avec des règles pour la prévention, le signalement et le traitement des cas et pour soutenir les victimes. L'accord de 2010 de l'Association des municipalités néerlandaises (VNG) et des syndicats municipaux contenait un nouveau chapitre sur les politiques visant à réduire le harcèlement et la violence. Il prévoit la nomination, dans les municipalités, d'un coordonnateur des dossiers de violence et de harcèlement, l'adoption de bonnes pratiques et procédures et un système de signalement des incidents. Cette action conjointe entre les employeurs et les syndicats a, selon VNG, permis de réduire le nombre d'incidents dans les gouvernements locaux.

- ▶ La CC pour les hôpitaux (2009-2011) recommandait une série de mesures pour empêcher la violence, dont un inventaire des risques qui accorde une attention particulière à la « lutte contre les pressions liées au travail, les agressions, les tensions physiques et la violence ». Dans le secteur de la santé, les syndicats ont souligné la nécessité d'en faire plus pour combattre le harcèlement sexuel émanant de tiers (clients et patients).
- ▶ La CC pour le secteur des transports publics, « Multimodaal vervoer » (2014-2015) accorde une attention toute particulière à l'intimidation et à la discrimination sexuelles et propose des recommandations comme la nomination d'un conseiller tenu à la confidentialité et la création de procédures de gestion des plaintes, la mise en place de mesures de prévention et le développement d'une politique d'établissement avec une consultation entre la direction et le comité d'entreprise. La CC recommande aussi de désigner une personne de confiance, à laquelle les travailleurs feront confiance et vers laquelle ils peuvent se tourner pour des conseils ou un soutien en cas de harcèlement sexuel, ainsi que la création d'un comité de gestion des plaintes.

En **Irlande**, les accords abordent la violence et le harcèlement comme étant une problématique liée à l'égalité et/ou les persécutions au travail, dont les intimidations sexuelles. Les employeurs et les syndicats irlandais semblent utiliser le terme intimidation plus souvent que harcèlement ou harcèlement sexuel. Dans la plupart des cas, les syndicats participent aux négociations avec les employeurs pour conclure des politiques pour le lieu de travail.

- ▶ L'Autorité en charge de l'égalité a rédigé, avec les partenaires sociaux, un code de pratiques sur le harcèlement (sexuel et autre), qui donne des conseils pour les politiques d'établissement avec un accent sur l'égalité et la non-discrimination (voir encadré 8 ci-dessous). Toutefois, aucun suivi ou évaluation du code n'a été fait pour vérifier sa mise en œuvre en pratique. Dans le secteur public et les grandes entreprises, les accords d'établissement et les politiques sur l'intimidation au travail sont courants et les conseillers des travailleurs offrent un soutien confidentiel et de l'aide contre les actes d'intimidation et de harcèlement (sexuel et autre).
- ▶ Dans la fonction publique, la politique « anti-intimidation et harcèlement (sexuel et autre) – un environnement de travail positif » a été initialement négociée en 1999. Sa

révision en 2005 a permis l'adoption, en 2015, d'une nouvelle politique sur « la dignité au travail – politique de lutte contre l'intimidation, le harcèlement et le harcèlement sexuel dans la fonction publique irlandaise » qui se concentre davantage sur la médiation et les procédures informelles comme étant des outils de résolution des plaintes. Toutefois, une enquête sur l'égalité et la diversité, menée à bien par le syndicat de la fonction publique, CPSU, en 2015, a révélé que 95% des personnes interrogées n'avaient jamais eu recours à cette politique et 86% ont déclaré ne pas savoir comment introduire une plainte.

- ▶ Une procédure et une politique de lutte contre les intimidations et le harcèlement (sexuel et autre) ont été convenues par le service de santé irlandais. On y reconnaît les droits de tous les employés à être traités avec dignité et respect et à travailler dans un environnement sans intimidations et harcèlement (sexuel et autre). Des personnes sont engagées et formées dans le secteur de la santé pour offrir une aide confidentielle et donner des informations aux victimes d'intimidations et de harcèlement, sexuel ou autre.

ENCADRÉ 8 : CODE DE PRATIQUES SUR LE HARCELEMENT SEXUEL ET LE HARCELEMENT AU TRAVAIL, RÉPUBLIQUE D'IRLANDE (2012)

Le code de pratiques, préparé par l'autorité en charge de l'égalité avec l'accord du ministre de la Justice et de l'Égalité, a été convenu en consultation avec l'IBEC (employeurs), l'ICTU (syndicats) et d'autres organisations compétentes dans la défense de l'égalité. Ce code a pour but de donner des conseils pratiques aux employeurs, aux organisations d'employeurs, aux syndicats et aux employés sur ce que signifient le harcèlement sexuel et le harcèlement au travail, comment on peut l'empêcher et les étapes à entreprendre si cela arrive pour garantir que les procédures appropriées soient prêtes et disponibles pour gérer le problème et empêcher qu'il se répète. Le code tente d'encourager la mise en œuvre de politiques et de procédures pour créer des « environnements de travail sans harcèlement, sexuel et autre, et qui respectent la dignité de tout un chacun ».

Le code stipule qu'« un employeur est légalement responsable du harcèlement, sexuel et autre, subis par ses employés dans l'exercice de leurs fonctions à moins qu'il/elle adoptent les mesures pratiques raisonnables pour prévenir les situations de harcèlement, sexuel et autre, pour en neutraliser les effets et empêcher leur récurrence ». Il contient aussi des lignes directrices pour formuler des politiques et des procédures efficaces pour gérer le harcèlement, sexuel et autre, qui doivent être convenues entre les employeurs et les syndicats compétents ou les représentants des travailleurs. Dans la mesure du possible, il faudrait également consulter des représentants des clients et des entreprises.

Les CC sectorielles signées par les syndicats et les employeurs en **Slovénie** incluent souvent la problématique du harcèlement sexuel dans un cadre plus large sur le mobbing et le harcèlement. Une révision des accords-cadres sur l'égalité des sexes (Institut pour le code du travail, Université de Ljubljana et ZSSS, 2014) recommandait que l'on intègre dans les CC au niveau sectoriel et de l'entreprise des clauses explicites sur une tolérance zéro vis-à-vis du harcèlement sexuel et de la violence, avec des politiques et des procédures dans les lieux de travail et des formations pour les travailleurs et leurs directions.

- ▶ Les syndicats et les employeurs du secteur bancaire ont été les premiers à signer un accord contenant des clauses sur le mobbing au travail, notamment le harcèlement sexuel, avant l'introduction de la loi. La majorité des syndicats considérait que cet accord était un exemple de bonne pratique. L'article 8 stipule que l'employeur a la responsabilité de garantir un environnement de travail normal et de bonnes conditions psychosociales de travail ; d'assurer qu'il y a des mesures pour prévenir le harcèlement moral, physique et sexuel et le mobbing au travail ; et de protéger les victimes de tels actes. L'employeur a l'obligation de régler la prévention de la discrimination, du harcèlement, sexuel et autre, et du mobbing au travail et doit adopter des mesures pratiques de prévention. Le conseil d'administration et le syndicat doivent, unanimement, choisir une personne autorisée à traiter et résoudre les cas de violence psychologique, physique et sexuelle et de harcèlement au travail. Si, au bout de 15 jours, aucun consensus n'est trouvé, l'employeur désigne la personne autorisée. Un rapport sur des cas gérés dans ce domaine, et les mesures prises, doit être soumis chaque année au syndicat. L'employeur doit informer les travailleurs de leur droit à la dignité au travail, de la protection de la vie privée et de l'intégrité personnelle. L'article 67 stipule que « les travailleurs en congé maladie en raison de mobbing, de discrimination, de harcèlement (sexuel ou autre) qui a formellement été reconnu par la direction ou un tribunal à travers un jugement final [ont] le droit à une compensation de 100% du salaire pendant leur absence ». Conformément à l'article 8, l'employeur « est obligé de régler la prévention de la discrimination, du harcèlement, sexuel et autre, et du mobbing au travail » et l'article 11 précise que l'employeur « doit réagir à l'avis donné par le syndicat sur les actes généraux proposés ou discuter de ces propositions avec le syndicat ».
- ▶ En Slovénie, il y a d'autres CC sectorielles qui traitent de la violence et du harcèlement, notamment dans le secteur de l'hébergement et du tourisme, dans l'industrie de la production non métallique, de l'extraction et de la transformation et dans l'industrie du métal et de l'électronique. L'accord d'établissement de 2014 entre l'entreprise pétrolière Petrol et ZSSS précise que l'employeur a l'obligation de fournir un environnement de travail dans lequel aucun travailleur n'est exposé au harcèlement, sexuel ou autre, ou au mobbing de la part d'un employeur, d'un superviseur ou d'un collègue et stipule que, à cette fin, l'employeur doit adopter les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs de toute forme de harcèlement ou de mob-

bing au travail et protéger leurs données personnelles. Un autre exemple d'accord d'établissement représentant une bonne pratique est présenté dans l'encadré 9 ci-dessous, il concerne la chaîne de supermarchés Mercator.

ENCADRÉ 9 : POLITIQUE SUR LE LIEU DE TRAVAIL AU SEIN DE MERCATOR (SLOVÉNIE)

Mercator (une chaîne de supermarchés) a rédigé et adopté une politique sur le lieu de travail qui est un exemple de bonne pratique. Elle a été convenue entre Mercator et les syndicats qui y sont représentés (ZSSS et le commerce du secteur) et vise à combattre le harcèlement, sexuel et autre, et les persécutions/le mobbing au travail. Elle établit une approche de tolérance zéro, des procédures claires pour introduire des plaintes concernant des faits de harcèlement, sexuel et autre, ainsi qu'une structure de soutien pour les victimes. Cette politique a été adoptée suite à un processus de consultation avec les travailleurs dans les plus de 500 supermarchés de la chaîne Mercator. Cette politique sur le lieu de travail est considérée comme étant un modèle pour d'autres accords d'établissement en Slovénie. L'entreprise et les syndicats ont instauré un dialogue social fort et tentent de résoudre tous les problèmes à travers le dialogue. C'est un exemple de la façon dont un des négociateurs principaux, une femme, a réussi à convaincre une entreprise de se doter de règles efficaces, qui sont devenues des règles et des procédures standards sur le harcèlement, sexuel et autre, et les persécutions. L'accord est applicable dans tous les sites Mercator et couvre les 10.000 employés qui y travaillent. Le Président du syndicat slovène des travailleurs du secteur du commerce et la Présidente du groupe syndical de Mercator, Vesna Stojanović, ont joué un rôle prépondérant dans l'élaboration des règles et des procédures convenues avec l'entreprise.

Une équipe spécialement conçue dans l'entreprise s'occupe de tout ce qui est lié au harcèlement, aux persécutions/au mobbing, avec la participation des syndicats, dont les représentants ont été formés pour savoir comment gérer les différents cas. Depuis la mise en œuvre de cette politique, le nombre de cas déclarés de harcèlement sexuel a augmenté et on constate, en pratique, que la plupart des cas de persécutions/mobbing sont des faits de harcèlement sexuel commis par un directeur. Depuis la signature de l'accord, le syndicat a traité entre 15 et 20 cas, dont 80% ont été résolus avec succès. L'implication des travailleurs est l'un des aspects positifs de cet accord. Ils ont d'abord participé au processus de consultation et, ensuite, ils ont diffusé les informations sur les règles de l'entreprise à tous leurs collègues. L'accord a été intégré dans les normes commerciales de l'entreprise, lui permettant ainsi de recevoir une certification d'entreprise favorable à la famille.

Les syndicats **espagnols** ont adopté une série de stratégies pour prévenir et lutter contre la violence et le harcèlement au travail, comme la négociation de CC, des protocoles contre le harcèlement et des plans d'égalité au travail. La plupart des CC et des plans d'égalité réaffirment leur engagement envers la non-discrimination et l'égalité de traitement, surtout dans tout ce qui a trait au harcèlement au travail, sexuel ou à caractère sexiste. La violence à caractère sexiste au travail a été abordée dans de nombreux plans d'égalité au travail adoptés par des entreprises de plus de 250 travailleurs. Les conventions collectives et les plans d'égalité font souvent référence au besoin de sensibiliser les gens au sujet du harcèlement sexuel et à caractère sexiste, avec des formations pour les membres de la direction, les représentants des travailleurs et les délégués santé-sécurité, entre autres.

CCOO a analysé 266 accords sectoriels et constate qu'il y a eu des évolutions positives dans les conventions collectives afin de lutter contre le harcèlement sexuel et à caractère sexiste. Sur tous les accords évalués, 207 (77,8%) contenaient des clauses sur le harcèlement sexuel, 101 (38%) avaient des clauses sur le harcèlement sur la base du sexe et 64 (24%) présentaient des protocoles sur le harcèlement sexuel. Toutefois, cela reste un niveau faible étant donné que les protocoles contre le harcèlement sexuel ou sur la base du sexe sont obligatoires dans toutes les entreprises et chacune d'entre elles doit adopter sa propre version. CCOO considère que le fait d'informer les entreprises de l'obligation de rédiger un protocole, quand les accords sectoriels sont en cours de négociation, est une bonne pratique. Sur les 207 accords sur le harcèlement sexuel, 86,9% prévoient des sanctions. Plus de la moitié des accords (56%) donnent des définitions précises du harcèlement sexuel, ce qui a été utile pour les actions de sensibilisation. Sur les 101 accords sur le harcèlement sur la base du sexe, 60,4% prévoient des sanctions et seulement 44,5% donnent une définition du harcèlement sexuel (CCOO, 2014).

- ▶ Paradores de Turismo est une des entreprises ayant adopté un protocole sur le harcèlement sexuel le 16 avril 2016. Renault Espagne en a aussi conclu un le 18 avril 2013, définissant des procédures formelles et informelles. La CC de Telefonica Ingeniería de Seguridad, du 28 juin 2016, inclut des sanctions pour l'utilisation d'appareils électroniques pour causer ou inciter le harcèlement sexuel, à caractère sexiste ou au travail. En 2010, UGT et CCOO, avec la fédération des entreprises de transport de passagers (Asintra) et la fédération nationale des autocaristes (Fenebús), ont publié un protocole pour empêcher la violence au travail au sein des autocaristes espagnoles.
- ▶ Certains protocoles sur le harcèlement permettent au plaignant et à l'accusé de demander l'aide d'un représentant du personnel ou d'une personne de confiance au sein de l'entreprise. Dans les cas de harcèlement sexuel, le plaignant peut demander que la personne entendant leur grief soit du même sexe. Le plan d'égalité des sexes d'Alcatel-Lucent, du 21 janvier 2016, stipule que tous les intervenants dans de tels cas adhèrent pleinement aux accords de confidentialité. Certains protocoles sur le

harcèlement donnent une définition de ce qui constitue du harcèlement sexuel, à caractère sexiste ou moral, les procédures de gestion des plaintes et le type de comportement qui devrait être puni.

ENCADRÉ 10 : POLITIQUE SUR LE LIEU DE TRAVAIL CHEZ VODAFONE

Une politique interne, représentant un exemple de bonne pratique, a été négociée avec Vodafone. Elle aborde le problème du harcèlement sexuel au travail et prévoit des congés et des mesures de soutien pour les victimes de violence conjugale. Le troisième accord national sur l'emploi et les négociations collectives, signé le 8 juin 2015, mentionnait la nécessité de traiter de la violence à caractère sexiste à travers des mesures de prévention, comme l'adoption de protocoles pour aider les entreprises à éradiquer ce type de faits et de comportements au travail.

Cet accord avec Vodafone a été signé après que des délégués syndicaux au sein de l'entreprise aient dénoncé le fait que plusieurs collègues étaient victimes de harcèlement sexuel. Grâce à cela, un accord a été conclu pour inclure un protocole sur le harcèlement sexuel et à caractère sexiste dans le plan pour l'égalité de l'entreprise. Le plan pour l'égalité de Vodafone contient une série de mesures pour encourager l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, la prévention de toutes formes de discrimination et/ou le harcèlement, l'élargissement et l'augmentation de la participation des femmes au travail, la promotion de la mise en œuvre efficace du principe d'égalité entre les hommes et les femmes et garantir l'égalité des chances. Le protocole spécifique sur le harcèlement sexuel définit les instruments supplémentaires que l'entreprise doit mettre en œuvre pour détecter les faits de harcèlement et/ou de discrimination au sein du personnel, avec, par exemple, une phase exploratoire et des mesures disciplinaires, ou le renvoi, pour le harceleur. Vu que la législation espagnole permet des poursuites judiciaires, indépendamment de la résolution conclue en entreprise, une femme harcelée au travail peut également introduire une plainte auprès des tribunaux. Il y a un cas d'une femme, soutenue par le syndicat FSC, en attente d'un jugement. De plus, le plan reprend également des mesures pour améliorer la situation des victimes de violence conjugale au travail.

- ▶ La CC avec Endesa, du 13 février 2014, aborde la violence au travail comme étant une problématique sanitaire et se concentre sur le maintien d'un bon environnement de travail afin que la santé mentale des travailleurs ne soit jamais menacée. On accorde une attention toute parti-

culière à la détection et à l'évaluation des facteurs de risques psychosociaux et à l'application de mesures préventives et/ou correctives. Endesa propose aussi aux victimes de harcèlement sexuel de bénéficier de congés payés quand elles doivent s'absenter pour suivre des traitements psychologiques ou pour participer à des procédures judiciaires. Les règles d'Endesa sur le harcèlement sexuel, à caractère sexiste et au travail s'appliquent à tous les membres du personnel, en ce compris les travailleurs avec des contrats temporaires engagés via des agences de travail intérimaire ou des sous-traitants.

En **GB**, les négociations pour l'adoption de politiques internes se basent généralement sur une approche de non-discrimination, en particulier dans le secteur public et dans les grandes entreprises. Des procédures et des clauses spécifiques incluent la dimension du genre dans la liste des motifs. Dans certains cas, une politique pour l'égalité et la diversité fait référence à une politique anti-harcèlement. Toutefois, quand ces politiques ou normes anti-harcèlement existent, elles ne mentionnent pas toujours le harcèlement sexuel ou ne définissent pas la nature spécifique de ce problème au travail. C'est particulièrement important, car l'audit sur l'égalité, réalisé récemment par le TUC (TUC, 2016b), a identifié le harcèlement, les persécutions et la discrimination comme étant des problématiques majeures gérées par les délégués syndicaux et beaucoup d'entre eux déclarent avoir besoin de plus de conseils pour aborder le problème dans les négociations.

- ▶ La politique « Respect au travail », négociée par le GMB, est un exemple d'accord conclu avec l'entreprise de sécurité G4S. Elle stipule que G4S « s'engage à travailler avec intégrité et à utiliser les talents de tous pour créer un environnement de travail sans aucune forme de discrimination injuste, de harcèlement, d'intimidation et de victimisation ». Cette politique inclut une explication détaillée sur le pourquoi de son existence, des définitions claires et précises du harcèlement et de ce qui constitue des intimidations, des procédés pour gérer le harcèlement et les persécutions, des formations pour la direction et les superviseurs et des collectes de données par genre sur les plaintes.

2.6 SENSIBILISATION, FORMATION ET CAMPAGNES SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXISTE AU TRAVAIL

Les preuves des onze rapports d'études de cas nationales, ainsi que celles de l'enquête du 8 mars (2014) de la CES, indiquent que de nombreux programmes importants et durables de sensibilisation, de formation et d'élaboration de campagnes sur la violence à caractère sexiste ont été lancés par les divisions de femmes au sein des syndicats depuis les années 1990.

De nombreuses initiatives et campagnes de sensibilisation assez larges ont inclus la problématique de la violence au travail ainsi que les effets d'entraînement de la violence conjugale au travail (voir la section 3 pour davantage d'in-

formations sur les campagnes spécifiques sur la violence conjugale au travail). Beaucoup de syndicats ont été proactifs et ont organisé des réunions, des séminaires et des formations sur le sujet de la violence à l'égard des femmes au niveau local et national. Les syndicats publient régulièrement des articles sur la violence envers les femmes dans leurs journaux et bulletins d'information, ainsi que dans la presse nationale et produisent également des brochures, des posters et du matériel de campagne disponible pour les membres et parfois pour le public. Nombreux sont les syndicats qui ont organisé des événements nationaux, locaux et régionaux pour sensibiliser à la question de la violence envers les femmes lors de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et lors de la Journée internationale des Droits des femmes.

a) Initiatives de sensibilisation syndicales sur la violence à caractère sexiste au travail

Les exemples suivants reflètent les approches adoptées par les syndicats dans leur travail de sensibilisation à la violence à caractère sexiste au travail, allant d'initiatives de sensibilisation à des activités axées spécifiquement sur la violence sexuelle et le harcèlement au travail. Toutes ces activités ciblent les membres des syndicats et quelques-unes visent également le grand public et d'autres parties prenantes.

- ▶ Trois tables rondes sur la violence envers les femmes ont été organisées par la confédération italienne UIL en 2011, 2013 et 2015. Le premier événement a rassemblé différentes parties prenantes (la police, les autorités sanitaires, des associations de femmes, des expertes juridiques et des parlementaires) pour parler de ce qui était fait au niveau institutionnel. Le deuxième événement, en 2013, a abordé la façon dont on peut lutter contre la violence à l'égard des femmes au travail en la considérant comme étant une problématique de santé au travail. Des experts nationaux, des représentants du secteur de la santé, des organismes chargés de l'application de la loi, des universités et des associations de femmes y ont participé. En 2015, la dernière table ronde a réuni des experts du monde académique, des ministères gouvernementaux, des associations de femmes, Interpol, les autorités fiscales, la police et l'institut national de statistique pour discuter d'une série de besoins et de stratégies liés à la violence envers les femmes et la traite d'êtres humains.
- ▶ En 2011, la CISL a lancé la « Plateforme sur la prévention de la violence à l'égard des femmes et des enfants » avec des recommandations sur la façon de lutter ensemble contre le problème. Une campagne de la CISL a récemment été lancée pour mettre en œuvre un accord national sur la violence et le harcèlement au travail. La campagne, intitulée « Ensemble, nous sommes heureux au travail » vise à propager un message moderne et à sensibiliser et mener à bien un suivi permanent.
- ▶ Un guide à l'intention des travailleurs et des membres

de syndicats, *Know your Rights: Protection from Sexual Harassment* (« Connaître ses droits : protection contre le harcèlement sexuel ») a été rédigé par le TUC. Il définit un cadre juridique sur le harcèlement sexuel au travail, l'impact du harcèlement sexuel, ce que les travailleurs peuvent faire s'ils en sont victimes et comment porter plainte auprès des tribunaux du travail.

- ▶ La Fédération syndicale danoise, 3F, a récemment redirigé son attention sur le problème du harcèlement sexuel au travail. Elle a produit une série d'outils de sensibilisation et de guides pour les membres des syndicats sur le harcèlement sexuel et a créé la page Facebook *No to sexual harassment* (« Non au harcèlement sexuel »). Un manuel 3F, « Quand tout devient sexuel au travail », a été distribué à tous les membres. Il revient sur le problème lié au fait que les gens parlent de sexe sans arrêt. Il a été conçu pour aider les gens à comprendre ce qu'est le harcèlement sexuel et représente une tentative pour aider les membres de syndicats qui en sont victimes et les informer sur leurs droits, ce qu'ils peuvent faire et qui ils peuvent contacter. Ce manuel était particulièrement important pour toucher des femmes qui travaillent dans des endroits petits ou isolés et pour aider les victimes à comprendre que les auteurs de harcèlement sexuel occupent souvent des positions de pouvoir et qu'il s'agit d'un abus de ce pouvoir.

“ Le syndicat voulait trouver une manière d'entrer en contact avec ses membres et leur dire que le harcèlement sexuel est inacceptable et que le syndicat peut les aider. Le harcèlement sexuel est une affaire de pouvoir – rarement de sexe, plus souvent de pouvoir. C'est ce sur quoi nous devons travailler si nous voulons lutter contre le harcèlement sexuel. »

(Marianne Bruun, Conseillère Égalité sur l'égalité des sexes, 3F)

b) Initiatives de sensibilisation à la violence émanant de tiers

On accorde aussi plus d'importance à la sensibilisation à la violence émanant de tiers afin de convaincre les employeurs de participer à des négociations pour trouver des accords.

- ▶ En Slovaquie, les syndicats participent à des actions de sensibilisation dans le secteur de l'hébergement et du tourisme, car on y reconnaît difficilement l'existence du problème du harcèlement sexuel. On a parlé, par exemple, de l'obligation pour les femmes travaillant dans ce sec-

teur de porter des jupes courtes, ce qui, selon elles, les expose à une culture sexiste et au harcèlement sexuel émanant des clients. Les syndicats ont tenté de persuader les employeurs de la nécessité d'adopter une approche plus digne et de mettre en œuvre des mesures pour lutter contre la violence émanant de tiers, ainsi que la hausse du nombre de formes sévères de violence commise par les clients d'hôtels et les patients dans les structures de soins de santé. Toutefois, il est difficile de négocier dans ce secteur et de signer des accords avec les employeurs.

- ▶ Les syndicats britanniques et slovènes ont aussi constaté une augmentation de la violence émanant de tiers à l'encontre des employés de magasin. Le syndicat du secteur du commerce en Slovaquie, ZSSS, a noté une hausse des formes physiques de violence émanant de tiers à l'égard des petits commerçants. Le syndicat a travaillé avec des petits employeurs et des représentants syndicaux dans le cadre d'activité de sensibilisation et de prévention de la violence au travail. Avec l'aide des services de l'Inspection du travail, le syndicat a réussi à adopter des règles et des politiques d'entreprise sur la prévention de la violence au travail.
- ▶ Les autorités publiques aux Pays-Bas, en étroite collaboration avec les syndicats et les employeurs, luttent contre le problème de l'agression et ont conçu une série de programmes de prévention. Par exemple, le ministère de l'Intérieur et des Affaires du royaume a lancé le projet « Service public sûr » en 2008, en mettant l'accent sur la violence émanant de tiers à l'encontre de prestataires de services publics, comme les policiers, les professionnels de la santé et de l'éducation. Il travaille en coopération avec les syndicats, les employeurs et les autres parties prenantes pour réduire le harcèlement et la violence émanant de tiers au travail. Le programme est relayé sur les médias sociaux pour atteindre le grand public et comprend aussi une campagne de sensibilisation interactive. Plusieurs projets se concentrent sur la violence émanant de tiers envers les travailleurs des services publics, comme l'Inspection du travail, les services fiscaux, les services du ministère public, les services gérant les affaires légales publiques et les services carcéraux. Des réseaux sur la violence et les agressions au sein du gouvernement central ont été créés. Un code de conduite exemplaire et une politique d'intégrité sont devenus obligatoires pour tous les employeurs du gouvernement central.

c) Conseils des syndicats pour les négociateurs syndicaux, les représentants et les responsables chargés de la violence à caractère sexiste au travail

Une des méthodes pour inclure les problématiques du genre dans les négociations collectives sont les conseils et les informations fournies par les syndicats pendant le processus de rédactions des revendications à traiter avant qu'elles soient transmises aux employeurs. Ces dernières années, certains

syndicats ont redoublé d'efforts pour proposer des outils et des ressources à leurs délégués et à leurs représentants pour les aider à représenter leurs membres femmes qui font face à de la violence sexuelle ou à du harcèlement au travail et à négocier des politiques internes qui mettent l'accent sur le harcèlement sexuel. Nous vous présentons ci-dessous des exemples de conseils/guides avec un accent particulier sur le harcèlement sexuel.

- ▶ Beaucoup d'efforts ont été consacrés à la sensibilisation des hommes dans les syndicats slovènes de l'industrie de l'électronique et des travailleurs du métal, avec, notamment, la publication d'un « Guide pratique de prévention du mobbing », qui a pour but d'informer, de donner des conseils pratiques pour dénoncer les faits de mobbing et de suggérer des mesures à adopter par les syndicats. Cela inclut un outil pratique sous la forme d'un modèle de journal pour enregistrer les cas de harcèlement sexuel par jour, heure, lieu des faits, auteur, avec une brève description des faits, qui était présent, la réaction après les faits, les actions adoptées en conséquence et qui était présent par la suite.
- ▶ En 2016, 3F a mis à jour un guide existant en intégrant des conseils pour les délégués syndicaux confrontés à des cas de harcèlement sexuel. On y explique simplement comment aborder le harcèlement sexuel, en indiquant des questions importantes à poser et comment dialoguer avec quelqu'un en faisant preuve d'empathie, de compassion et de compréhension. Il donne des conseils sur la façon de gérer le problème quand les employés quittent leur poste, ce qui peut aussi être une cause de harcèlement sexuel. Les lignes directrices définissent le harcèlement sexuel et ses différentes formes et soulignent l'importance de garantir une confidentialité totale. Une liste de vérification sur la façon de dialoguer avec une victime insiste sur l'importance de recueillir des informations correctes, car elles pourraient être demandées dans le cadre d'une action en justice.
- ▶ Des guides pour des négociateurs syndicaux et des représentants des travailleurs ont été rédigés par le TUC. Le premier, « Lutter contre le harcèlement sexuel au travail », donne des conseils aux représentants syndicaux sur la façon dont on doit traiter et négocier les politiques sur le harcèlement sexuel et présente des listes de vérifications pour les représentants syndicaux et les employeurs. Plusieurs syndicats membres du TUC en GB ont élaboré des documents d'orientation. Par exemple, un guide sur la lutte contre la violence et le harcèlement dans le secteur maritime publié par le syndicat maritime Nautilus International et un guide d'UNISON, « Harcèlement au travail : un guide UNISON », qui inclut un exemple de politique interne sur la « dignité au travail ». Le syndicat des employés de magasins, USDAW, qui représente les femmes dans un secteur où elles sont majoritaires, donne des conseils, notamment juridiques et spécifiques pour les victimes de harcèlement sexuel. Le syndicat Unite a publié un guide de « Zéro tolérance » sur la violence et le harcèlement au travail, qui explique comment traiter le problème du

harcèlement, des persécutions et des discriminations en considérant qu'il s'agit d'une question de santé et de sécurité au travail. Le guide contient des informations sur les conseillers syndicaux chargés des affaires de harcèlement et de persécutions et qui ont été désigné dans le lieu de travail en coopération avec les employeurs, ainsi qu'une liste de vérification de ce que les représentants en sécurité peuvent faire pour lutter contre le harcèlement et la violence au travail.

- ▶ Les syndicats espagnols ont publié une série de documents d'orientations pour les représentants des travailleurs afin de les informer et de les sensibiliser au sujet de la violence au travail. Il y a notamment plusieurs manuels produits par UGT et intitulés « Pour un emploi digne » ; « Guide sur la violence au travail : nouvelles mesures de prévention » ; une étude d'UGT sur « l'analyse des mesures et des plans sur l'égalité des sexes dans les négociations collectives » ; et un guide d'UGT sur la « détection des facteurs de risques liés à la violence au travail ». CCOO a publié une brochure contenant des conseils et des informations sur « l'égalité des sexes dans les conventions collectives » ; et une recherche sur les « Négociations collectives en Espagne : une approche interdisciplinaire en Espagne » et « Négociations collectives en Espagne : un guide critique ». CCOO a aussi rédigé un guide sur « l'Action syndicale contre le harcèlement sexuel » et un autre intitulé « Femmes, travail et santé ». L'ELA a publié un manuel pratique intitulé « Guide syndical pour les plans d'égalités des sexes en entreprise » et l'USA a produit un « Guide de prévention des risques professionnels ».

Des clauses et des accords types sont une autre méthode de sensibilisation au problème de la violence à caractère sexiste au travail et sont utiles pour proposer une terminologie que les syndicats peuvent utiliser pendant les négociations de CC.

- ▶ Une clause type sur les politiques syndicales internes liées à l'emploi a été adoptée par trois quarts des syndicats britanniques : « s'opposer activement à toutes formes de harcèlement, de préjudice ou de discrimination injustifiée sur la base du sexe, de la race, des origines ethniques ou nationales, de la religion, de la couleur, de la classe, des responsabilités de soins, du statut marital, de la sexualité, du handicap, de l'âge, ou de tout autre statut ou toute autre caractéristique personnel ». Elle a déjà été adoptée par 75% des syndicats affiliés au TUC (TUC, 2016b).
- ▶ En Slovénie, un accord type sur la prévention de la violence et du harcèlement (sexuel et autre) au travail a été rédigé par ZSSS pour les négociateurs syndicaux, les experts juridiques et les employeurs afin qu'ils l'utilisent lors des négociations sectorielles ou d'accords d'entreprise sur la violence et le harcèlement au travail. Il s'agit d'une des méthodes utilisées par le syndicat pour aider les négociateurs sur les sujets liés à l'égalité des sexes. L'accord type couvre le harcèlement sexuel, physique, verbal et non verbal. Il définit les objectifs de l'accord, les formes de harcèlement et de violence au travail, les mesures pour

reconnaître à temps et empêcher les faits de harcèlement et de violence au travail et propose une déclaration qui devrait être signée par l'employeur affirmant que « [l'employeur] ne tolère pas le harcèlement et la violence au travail et que notre entreprise a adopté une approche de tolérance zéro vis-à-vis de ce type de comportement ». Une des annexes définit les formes de harcèlement sexuel, physique, verbal et non verbal. Plusieurs syndicats sectoriels ont utilisé la terminologie de cet accord type pour conclure des conventions sectorielles et des politiques d'entreprise.

d) Programmes de formation pour les membres et les représentants syndicaux

La formation a également permis aux syndicats de sensibiliser leurs membres et leurs représentants sur la façon dont ils peuvent intégrer la violence à caractère sexiste dans les CC et les politiques internes.

- ▶ Les syndicats français ont activement formé leurs membres et leurs représentants. En 2009, la CFDT Paris a lancé le projet de formation « Respectées » cofinancé par le Conseil régional d'Île de France et basé sur une coopération avec un juriste de l'ONG AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail). Entre 2009 et 2014, plus de 1.500 membres syndicaux et employés de la CFDT ont suivi cette journée de formation, qui est encore organisée aujourd'hui. Une brochure contenant des définitions, des exemples concrets, des précédents juridiques et des lignes directrices sur la prévention de la violence sexuelle – le tout envisagé depuis le point de vue syndicale – a été publiée. Une troisième édition était prévue pour 2016. La CFDT organise une conférence annuelle sur le harcèlement sexuel et la violence faite aux femmes depuis 2013. En 2016, une conférence intitulée « Violence à caractère sexiste et sexuelle au travail : comment réagir » a eu lieu à Paris. En mars 2016, FO a tenu une conférence à Paris sur l'égalité des sexes au travail, en mettant l'accent sur la violence à caractère sexiste et le sexisme au travail.
- ▶ Beaucoup de cours pour représentants syndicaux accordent une grande importance à la gestion du harcèlement sexuel. Un guide de formation, « Femmes au travail : un manuel éducatif du TUC pour tous les syndicalistes », donne des informations, des conseils et des ressources de formation sur le sujet. Une note électronique du TUC sur le harcèlement sexuel au travail a été rédigée pour proposer une source d'apprentissage en ligne pour les représentants syndicaux. La Fédération des syndicats du divertissement organise un cycle de formation pour ses membres sur le sujet des persécutions et du harcèlement, et Equity propose chaque année une journée de formation syndicale, dont la plus récente a abordé le sujet des persécutions et du harcèlement. Le syndicat du divertissement, Equity, a commandé un programme de formation sur l'égalité et la diversité : il se penchera sur les préjugés involontaires, qui, selon les syndicats, sont d'une importance fondamentale pour sensibiliser le public au sujet du harcèlement sexuel et de la discrimination sur la base du sexe. L'UCU propose actuellement un programme national de formation pour lutter contre le harcèlement sexuel dans le secteur universitaire.
- ▶ Les formations sur l'égalité organisée par le syndicat britannique des services publics, UNISON, sont obligatoires pour le personnel et des sessions d'informations sur le harcèlement, le recrutement et la sélection font parties de tous les cycles de formation d'UNISON. Unite propose des formations sur le recrutement et la sélection pour tous ceux qui sont impliqués dans ces activités et un cours intitulé « Respect et dignité au travail » est actuellement déployé dans tout le syndicat. Suite aux révélations de son enquête sur le harcèlement sexuel dans les universités et les collèges, l'UCU a conçu une formation d'une journée pour les représentants syndicaux afin qu'ils puissent gérer le harcèlement sexuel au travail.
- ▶ En Bulgarie, les formations syndicales proposées au niveau confédéral inclues des discussions en table ronde sur la violence au travail, organisées dans six villes en 2013 par PODKREPA, ainsi qu'un programme de formation du CITUB sur la violence et le stress au travail dans le cadre des activités liées à la santé et la sécurité au travail. Le département de recherches du CITUB a participé à une formation sur l'égalité des sexes avec la Fédération des travailleurs du métal – 90% des participants étaient des hommes et la Fédération s'y est engagée à réaliser des activités sur l'égalité des sexes. Comme l'a dit Violeta Ivanova, du CITUB, cela a été très positif pour intégrer la question du genre dans le syndicat : « il est important de les convaincre et d'organiser des formations sur le leadership des femmes. Il s'agit de sujets importants qui dépendent du développement d'actions syndicales pour éliminer la violence et le harcèlement à l'égard des femmes ».
- ▶ En Belgique, les syndicats ont participé à une série de programmes de sensibilisation et de formation sur la violence faite aux femmes. On s'est beaucoup penché sur la mise en œuvre de la législation relative au bien-être au travail et, en particulier, sur la prévention des risques psychosociaux et la santé et la sécurité au travail. Les risques psychosociaux sont abordés dans les formations pour tous les nouveaux représentants des travailleurs dans les comités de santé et sécurité. Un programme de formation sur la discrimination et le harcèlement, organisé par le GCSLB, un syndicat national, de septembre 2016 à juin 2017, met l'accent sur la violence à caractère sexiste.
- ▶ Les syndicats du secteur de la santé bulgare ont organisé de formations et des séminaires de prévention de la violence ainsi que des programmes d'élimination de la violence émanant de tiers dans les institutions financières. Une table ronde a, notamment, eu lieu le 22 mars 2011 à Sofia, à l'initiative du syndicat des services de la santé (FTU-HS), avec l'association bulgare des professionnels de la santé et du personnel infirmier pour parler du problème

de la violence émanant de tiers. Lors de ce séminaire, on a parlé de la mise en œuvre des « lignes directrices multi-sectorielles pour lutter contre la violence émanant de tiers et le harcèlement au travail » adoptées par les partenaires sociaux en 2010.

e) Campagnes syndicales

Cette section présente des exemples de campagnes syndicales se penchant sur la violence à caractère sexiste au travail. Le projet Safe at Home, Safe at Work et l'enquête du 8 mars 2014 de la CES montrent que beaucoup de syndicats s'engagent activement dans des campagnes pour éradiquer la violence faite aux femmes. Les partenariats entre les syndicats et les ONG représentent une partie cruciale de ce travail.

- ▶ En 2008, la confédération slovène ZSSS a lancé une campagne de sensibilisation en vue d'un accord au niveau national pour adopter une approche de zéro tolérance vis-à-vis du harcèlement, sexuel et autre. En parallèle, une formation a été organisée pour les membres syndicaux. Néanmoins, l'accord n'a pas été signé, car les employeurs considéraient que les dispositions légales étaient suffisantes.
- ▶ Dans le secteur de l'éducation en Bulgarie, les syndicats ont fait campagne pour organiser des cours d'éducation civique dans les écoles afin de mieux comprendre une série de problématiques, dont la violence. Le CITIB et les syndicats du secteur de l'éducation ont travaillé sur ce sujet dans le cadre d'un projet intitulé « Mon premier lieu de travail » afin de sensibiliser les élèves et les aider à comprendre. La campagne sur la violence faite aux femmes travaillant dans le secteur des transports organisée par le syndicat FTTUB est un exemple généralement considéré comme étant une bonne pratique (voir encadré 11 ci-dessous).

ENCADRÉ 11 : CAMPAGNE DU FTTUB SUR LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS (BULGARIE)

Le syndicat des transports, FTTUB, a mené à bien une campagne et une convention collective révolutionnaire dans son secteur. Les activités ont commencé le 25 novembre 2009, avec une table ronde réunissant les secteurs des transports urbains et ferroviaires. Des dirigeantes syndicales y ont invité des travailleuses du secteur des transports qui avaient été victimes de violence. Comme l'a déclaré Daniel Zlatkova, Secrétaire exécutive du FTTUB, « Nous voulions qu'elles racontent leur histoire... elles nous ont fait part de quelques témoignages pendant la réunion sur la violence émanant de tiers et nous avons constaté qu'il n'y avait aucune procédure en place. À Sofia, la plupart des conducteurs de tramways sont des femmes... L'une d'entre elles a parlé de son agression. » Suite à la signature d'un

accord sur la violence faite aux femmes, conclu avec la municipalité de Sofia, une campagne intitulée « Quelqu'un à qui parler » et une enquête y afférente ont été lancées. L'étude se basait sur des questionnaires distribués dans les lieux de travail et qui pouvaient être complétés de façon anonyme et déposés dans des boîtes spéciales à des endroits précis du lieu de travail. Des autocollants « Quelqu'un à qui on peut parler » avaient été collés sur les boîtes pour attirer l'attention. 177 travailleuses ont répondu à l'enquête et ont souligné les hauts niveaux de risque de violence physique et psychosociale, émanant surtout de tiers. L'étude a permis de constituer une importante base de données pour alimenter les campagnes suivantes du FTTUB, ainsi que son travail de plaidoyer et de négociations de CC sur la violence au travail. Une brochure intitulée « Non à la violence envers les femmes au travail ! » a été produite, avec une liste de recommandations sur la prévention et l'élimination de la violence faite aux femmes au travail. Elle a été présentée au maire de Sofia et aux hauts directeurs du secteur des transports lors d'une réunion, le 25 novembre 2010. Deux cycles de formations ont été organisés dans le cadre de la campagne du FTTUB contre la violence envers les femmes dans le secteur des transports. Inspiré par l'accord sur des actions et des activités communes, le maire de Sofia a lancé un cours d'autodéfense physiques et psychosociale pour les femmes travaillant dans les transports urbains en mai 2010. On y a compté plus de 40 participantes. En 2014, le PDG de l'entreprise de transport électrique a organisé un cours pour les chauffeurs de bus et de tramways sur les « tactiques de désescalade » afin d'empêcher la violence.

L'accord avec la municipalité de Sofia a ouvert la voie à d'autres accords avec les municipalités de Varna, Burgas et Sliven en 2013, ainsi que Gabrovo en 2015. Une campagne de sensibilisation publique dans les transports urbains a été lancée le 25 novembre 2015 dans les quatre villes bulgares où le FTTUB a conclu un accord, ainsi qu'au sein de l'entreprise ferroviaire nationale, BDZ. Des autocollants « Stop à la violence à caractère sexiste au travail » ont été collés dans le matériel roulant et dans les espaces publics. Le but était de demander davantage de soutien pour la Convention de l'OIT sur la violence au travail et de lier la campagne du FTTUB à celles de la CSI et de l'ITF pour une telle convention. Les membres du Comité des femmes du CITUB soutiennent les efforts pour une Convention de l'OIT et prévoient de systématiquement faire pression sur le gouvernement et les employeurs.

Le programme actuel du FTTUB sur la violence faite aux femmes, « Des accords aux actions », inclut un cycle de formations sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes, ainsi qu'un

suiwi spécifique de la mise en œuvre des accords conclus avec les municipalités de Sofia, Varna et Burgas. Avec, notamment, le projet « Sourire pour maman et papa » sur la violence envers les femmes dans les transports urbains de Burgas ; et le projet de « Cabine sécurisée » de Sofia Electrotransport pour sécuriser les portes des cabines de conduite dans les tramways et les trolleybus. De plus, le FTTUB a intégré les sujets des inégalités liées au sexe et de la ségrégation sexuelle au sein du personnel à son travail de prévention de la violence, en participant, notamment à la campagne de l'ITF, « Les syndicats forts ont besoin de femmes ». Le site Web du FTTUB propose une série de ressources et d'informations sur les inégalités liées au sexe et la ségrégation, dont la campagne de la CES « Briser les murs de verre ! ».

En mai 2016, 75 femmes de l'ITF et des syndicats des transports urbains, dont les représentants du syndicat des transport en Bulgarie, se sont réunis à Bali dans le cadre du forum d'actions « révolutionnaires » sur la violence faite aux femmes travaillant dans les transports publics. Le forum a analysé les difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs dans le cadre de leurs fonctions et a réaffirmé l'effort mondial pour mettre en œuvre une Convention de l'Organisation internationale du travail sur leur protection. Le lancement de la Campagne du ruban blanc par le FTTUB a été un élément central du congrès de l'ITF en 2014. Les affiches de campagnes étaient apposées sur le Pont de l'amour à Sofia et on a encouragé les dirigeants syndicaux à prêter un serment – intitulé « C'est mon serment » - pour mettre un terme à la violence envers les femmes. Tous les dirigeants et membres syndicaux qui ont prêté serment ont été photographiés et les prises de vues ont été exposées sur le Pont de l'amour à Sofia. Cette campagne s'est inspirée du travail réalisé par des syndicats au Canada et en Australie.

La Présidente du FTTUB (qui est aussi la vice-présidente du Comité Femmes de la CES et la vice-présidente de la FTE et de l'ITF) a joué un rôle prépondérant au niveau international et européen pour lutter contre la violence à l'égard des femmes dans le secteur des transports. Quand le FTTUB a accueilli le congrès de l'ITF en 2014, la violence à l'égard des femmes était un des principaux thèmes de l'évènement.

- ▶ Au Danemark, il y a 25 ans, le syndicat *Women Workers' Union (WWU)* s'était déjà saisi du problème du harcèlement sexuel. Il y a dix ans, le WWU a ensuite été incorporé à 3F (la Fédération unie des travailleurs danois). Marianne Bruun, Conseillère Égalité pour 3F, a reconnu les leçons apprises lors de ce travail préalable, qui a démontré qu'il était essentiel d'avoir quelqu'un travaillant constamment

sur cette problématique afin qu'elle reste à l'ordre du jour des programmes politiques et de formation. Actuellement, 3F adopte une nouvelle série de priorités pour remettre le harcèlement sexuel à l'ordre du jour syndical. Il continue à faire campagne et à sensibiliser au sujet du harcèlement sexuel avec des affiches et des documents d'orientation pour les membres syndicaux et une page Facebook « Non au harcèlement sexuel ». Les campagnes des syndicats du secteur de la santé ont pour but de prévenir la violence à l'égard des professionnels de la santé alors que la pression professionnelle, le risque lié au fait de travailler seul et le manque de personnel ont contribué à exacerber le problème. L'encadré 12 présente l'exemple d'un groupe de travail et d'une campagne de lutte contre le harcèlement sexuel (2016-2019), menés conjointement par quatre syndicats et dont le but est de sensibiliser au sujet du harcèlement sexuel au travail et de développer des stratégies syndicales communes pour combattre le problème.

ENCADRÉ 12 : GROUPE DE TRAVAIL SYNDICAL COMMUN ET CAMPAGNE CONJOINTE POUR LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL (2016-2019)

Un nouveau groupe de travail syndical sur la lutte contre le harcèlement sexuel a été créé en 2016 par quatre syndicats danois (3F, HK, Serviceforbundet Teknisk Landsforbund et Fængselsforbundet) pour mener à bien une nouvelle campagne publique nationale de sensibilisation au harcèlement sexuel au travail. L'objectif de ce groupe de travail est de concevoir des stratégies syndicales communes de sensibilisation et de lutte contre le harcèlement sexuel au travail, dont des stratégies pour améliorer les processus de gestion des litiges et gagner des procédures judiciaires. Parmi les stratégies abordées, citons : (a) comment augmenter les amendes, qui sont encore trop faibles ; (b) faire un travail de sensibilisation pour approfondir les connaissances du public sur le harcèlement sexuel, ce qui aura un impact sur les avocats et les juges ; (c) élaborer des stratégies communes pour des lignes directrices sur l'environnement de travail ; et (d) utiliser davantage les processus de litiges, comme la Cour européenne de justice. Les syndicats ont discuté avec des décideurs politiques pour imposer une obligation positive aux employeurs afin qu'ils adoptent des mesures proactives de prévention du harcèlement sexuel.

Un des problèmes identifiés par les syndicats est la nécessité d'identifier le véritable employeur (et non l'employeur qui a commis le harcèlement). Les syndicats estiment qu'il est nécessaire que l'employeur soit tenu responsable, surtout s'il n'a pas tenté d'empêcher le harcèlement sexuel. Le groupe de travail élabore aussi une stratégie médiatique et a créé un lien vers une campagne sur Facebook : *Over Strengen* (« Aller trop loin »).

- ▶ Les départements de femmes des syndicats britanniques ont mené des campagnes appelant à une tolérance zéro concernant la violence faite aux femmes. Par exemple, des campagnes d'information et une ligne de signalement pour encourager les gens à déclarer les cas de harcèlement et d'intimidation lancés par le syndicat du divertissement et des acteurs, Equity. Le syndicat Unite a aussi fait campagne pour lutter contre la violence dans le secteur hôtelier, où travaillent beaucoup de femmes migrantes qui sont fortement exposées à des risques de violence et de harcèlement. Le syndicat des professeurs, NASUWT, a mené plusieurs campagnes sur l'accès des filles à l'éducation sans violence ou abus sexuel. Le syndicat des journalistes, NUJ, a organisé des campagnes sur le sexisme et la représentation des femmes et des filles dans les médias. L'USDAW lance régulièrement des campagnes sur les femmes, dont, récemment, une action sur la sécurité des femmes pendant les trajets pour aller au travail et en revenir. Le NUJ a organisé 40 campagnes et réunions sur le sexisme dans les médias et a dénoncé le harcèlement et l'intimidation dans les médias.
- ▶ L'enquête du TUC sur le harcèlement sexuel (TUC, 2016c) recommandait de viser différents publics cibles à travers les campagnes de sensibilisation. Par exemple, une campagne d'affiches visant à décourager les auteurs en mettant en évidence les conséquences des actions disciplinaires au travail, une campagne ciblant les membres de syndicats qui ont été victimes de harcèlement sexuel, pour les encourager à en parler à leur représentant, ou une campagne visant tous les membres des syndicats.
- ▶ À la fin des années 1980, début des années 1990, le FNV, aux Pays-Bas, lançait très régulièrement des campagnes pour éradiquer la violence à caractère sexiste. Pendant cette période, en coopération avec des ONG, le syndicat a créé un centre de soutien pour les femmes victimes de harcèlement sexuel. Selon Catelene Passchier, du FNV, cela a « aidé à mettre plus fortement en évidence le sujet. C'était une étape de plus et cela a permis de débattre du problème des relations de pouvoir ». Le FNV reconnaît que la situation au travail a changé depuis les premières campagnes sur le harcèlement sexuel. Néanmoins, le nombre plus élevé de femmes au travail, les évolutions positives liées à l'égalité des sexes au travail et une sensibilisation accrue sur le caractère inacceptable des formes ouvertes de harcèlement sexuel et de violence ne signifient pas que le problème est résolu. Le FNV considère qu'il est important d'enclencher une dynamique et que les mouvements syndicaux s'approprient le sujet, en accordant davantage d'attention, notamment, aux différents groupes qui pourraient se sentir en insécurité au travail, car ils sont, par exemple, musulmans, travailleurs migrants ou LGBT.
- ▶ Le Comité Femmes du syndicat des transports FNV a été très actif dans la lutte contre la violence faite aux femmes. FNV Transport a cofinancé une conférence internationale tenue à Bari par la Fédération internationale des travailleurs des transports (ITF) sur la violence à l'égard des femmes. Un blog a été créé pour permettre aux travailleurs et aux syndicats d'ajouter du contenu et de parler de la violence envers les femmes. Le syndicat des transports, à travers l'ITF, a mené à bien des projets de sensibilisation et de formation pour les camionneurs et les chauffeurs d'autocars sur longue distance sur la traite des êtres humains, en insistant sur la nécessité pour toute personne montant à bord d'un autocar d'être détentrice d'un passeport. Le syndicat a créé une ligne téléphonique directe pour les conducteurs d'autocars pour les aider à contacter la police des frontières avant d'y arriver. Le syndicat leur a appris à identifier les signes liés à la traite et organise régulièrement des réunions sur le problème avec la police. FNV Transport considère que la santé au travail est un sujet dont les membres parlent facilement, mais quand on va plus loin dans les discussions et qu'on aborde le harcèlement sexuel, ils font preuve de plus de réticence. FNV Transport croit qu'il est important de résoudre le problème et de faire un travail de sensibilisation, car c'est un thème clé du débat sur la sécurité dans les transports.
- ▶ En Espagne, les syndicats font depuis longtemps des campagnes et des activités de sensibilisation pour protéger les travailleurs victimes de harcèlement au travail. Ils organisent des campagnes lors de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, de la Journée internationale d'action pour la santé des femmes et de la Journée internationale des droits des femmes. Il existe aussi d'autres initiatives dont le but est d'informer sur la violence au travail, par exemple : la campagne de l'UGT « Égalité de traitement, pas de discrimination », et les campagnes de CCOO, comme « Ne le permettez pas ! » ou « Non c'est non, même au travail ». Les syndicats ont participé à toute une série d'événements nationaux et de manifestations contre la violence à l'égard des femmes.
- ▶ Plusieurs syndicats français ont participé à des campagnes d'information et de sensibilisation pour les travailleurs, les représentants syndicaux et le grand public. La CFDT a mené deux grandes campagnes d'information avec des affiches, des brochures, etc. pour les représentants syndicaux et les employés en 2015. Afin d'informer et d'autonomiser les représentants syndicaux dans les entreprises, une brochure de « Lutte contre la violence à caractère sexiste et sexuelle » a été publiée en 2016. La brochure de FO, publiée en janvier 2015, est un exemple de bons conseils, car elle contient des orientations pour les représentants syndicaux sur la façon de négocier une CC sur l'égalité professionnelle des sexes, avec des références sur le harcèlement moral et sexuel. FO va bientôt inaugurer une nouvelle section dans son site Web avec des informations et des conseils sur le harcèlement sexuel et la violence au travail. Les syndicats français participent à la Commission nationale du Label égalité. FO a, par exemple, insisté pour que les entreprises et institutions participantes accordent une attention particulière au harcèlement sexuel et au sexisme dans leur règlement d'ordre intérieur.

- ▶ Dans toute l'Europe, les syndicats de l'éducation, comme la CSEE, ont mené à bien des campagnes sur les formulaires discriminatoires et le harcèlement au travail. Le syndicat des professeurs, NASUWT, fait campagne pour lutter contre les persécutions liées à des préjugés. Il a publié un manuel de campagne « Empêcher et lutter contre les persécutions fondées sur les préjugés ». Son approche a pour but que les écoles abordent pleinement le sujet avec le personnel et les étudiants. L'UCU, de GB, a travaillé en étroite collaboration avec le syndicat national des étudiants pour en finir avec la culture sexiste et du « petit gars » dans les campus universitaires et a publié un rapport sur le sujet. Cela fait suite au rapport de 2014 du syndicat national des étudiants qui mettait en exergue les niveaux choquants de violence et de harcèlement à l'égard des femmes dans les campus universitaires. Certaines branches syndicales ont mené une campagne pour sensibiliser au problème des commentaires suggestifs (représentant une forme de harcèlement sexuel) émis par des étudiants dans les systèmes d'évaluation des professeurs ; ces systèmes ont été adoptés par les universités pour permettre aux étudiants de donner leur avis quant à la qualité du corps enseignant.

f) Améliorer la visibilité et la représentation des femmes dans les structures syndicales

Plusieurs syndicats, consultés dans le cadre du projet de la CES, ont évoqué l'importance des structures de femmes dans les syndicats pour maintenir les sujets liés à l'égalité des sexes et au harcèlement sexuel à l'ordre du jour syndical. Ci-dessous, des exemples issus d'un secteur à prédominance masculine en Slovénie et du secteur des transports en Italie.

- ▶ Le syndicat de l'industrie du métal et de l'électronique en Slovénie a créé une Commission sur les problèmes des femmes il y a dix ans pour aborder les inégalités entre les hommes et les femmes au travail. Dans toutes les régions, la Commission a organisé des formations, des leçons, des séminaires et des sessions de sensibilisation sur le mobbing et la violence, dont des formations pour les représentants syndicaux sur la façon de négocier des accords au niveau de l'entreprise et du lieu de travail. La Commission a ainsi pu encourager la signature d'accords sur la violence au travail au niveau de l'entreprise. On compte à présent des accords dans des entreprises d'équipements électroniques et dans les plus grandes entreprises, le syndicat a réussi à convaincre les employeurs d'organiser des formations sur le mobbing pour les travailleurs. Des communiqués de presse sont publiés quand des cours de formation sont organisés au niveau régional, pour mettre les bonnes pratiques en évidence. La Commission sur les problèmes des femmes effectue régulièrement des visites en entreprises et rencontre les représentants des travailleurs pour sensibiliser les travailleurs et les employeurs. Dans un cas, suite à un cours de formation, une travailleuse a signalé des faits de harcèlement sexuel commis par son directeur, qui a ensuite voulu la licencier. Comme l'explique Mateja Gerečnik, Responsable Égalité au sein

du syndicat slovène de l'industrie du métal et de l'électronique : « ... le syndicat a traité la problème en avertissant l'employeur que s'il ne s'attaquait pas au problème, le harcèlement sexuel continuerait ». Le syndicat déclare que les actions de sensibilisation en entreprises les ont menées dans la bonne direction, les poussant à offrir une compensation aux victimes, et que, sans le rôle actif de la Commission sur les problèmes des femmes, ces problèmes seraient restés invisibles.

- ▶ La plupart des syndicats italiens ont des structures et des réseaux de femmes en place. Ils ont joué un rôle crucial pour donner davantage de visibilité à la violence à caractère sexiste au travail. Dans le secteur des transports, par exemple, le syndicat FIT-CISL a un département qui gère les problèmes liés à la dimension du genre, la prévention de la discrimination ainsi que la violence et le harcèlement au travail ; en outre, un mécanisme de coordination des femmes et des centres régionaux de coordination se sont donnés pour priorité de lutter contre la violence et le harcèlement au travail dans les processus de négociations collectives au niveau local et national. Le mécanisme de coordination des femmes du syndicat soutien le processus de négociation et rédige les documents qui sont préparés pour les négociations sur la prévention de la violence et le harcèlement.

2.7 LIENS ET COOPÉRATIONS AVEC DES ORGANISATIONS DE FEMMES ET DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

Comme mentionné plus haut, de nombreux syndicats coopèrent et font campagne depuis longtemps avec des organisations de femmes et de la société civile, même si cette collaboration s'est renforcée au sujet de la violence conjugale en dehors du travail, plutôt que la violence et le harcèlement à l'égard des femmes au travail. En général, les organisations de femmes considèrent que les syndicats sont les principaux promoteurs de mesures internes sur le harcèlement sexuel, même si on est de plus en plus conscient du lien étroit qui existe entre la violence au travail, la violence dans les espaces publics et la violence à la maison. Ci-dessous, nous vous présentons quelques exemples de bons partenariats entre les syndicats et les organisations de femmes.

- ▶ Le partenariat entre une organisation nationale de femmes luttant contre la violence conjugale, Telefono Rosa, et les trois confédérations syndicales italiennes du secteur des transports est un bon exemple, car des formations, des conférences et des campagnes ont été organisées pour attirer l'attention sur la problématique de la violence faite aux femmes au travail. Telefono Rosa, créé en 1988, offre un soutien psychologique et juridique, une ligne téléphonique d'écoute et des refuges pour les victimes de violence et leurs enfants. Tous les partenaires considèrent que cette initiative a eu un impact dans la façon dont les hommes considèrent leurs collègues femmes au travail, ils sont dorénavant plus conscients de la violence à l'égard des femmes et des conséquences de certains comporte-

ments. Dans le cadre d'un projet, Telefono Rosa a formé des membres de FIT-CISL et des membres de l'unité de coordination sur la violence à caractère sexiste. La formation se divisait en trois modules. Des réunions ont eu lieu avec les responsables nationaux et régionaux et des travailleurs du secteur des transports afin d'encourager une culture du respect, de la dignité et de la non-violence.

- ▶ Les liens établis entre les syndicats français et l'AVFT (l'Association européenne contre la violence faite aux femmes) est un autre exemple de bon partenariat. L'AVFT est une ONG française réputée et politiquement indépendante fondée en 1985 et qui se spécialise dans la violence à caractère sexiste au travail. Elle propose des services d'aide et de conseils juridiques et publie des déclarations officielles sur des projets de lois ou de politiques. En 2012, quand le gouvernement a redéfini le harcèlement sexuel dans le code pénal et le code du travail, l'AVFT a coopéré avec les syndicats français pour répondre au gouvernement. En collaboration avec la CFTD, l'AVFT a aussi formé des membres syndicaux sur le sujet dans le cadre du projet « Respectées » (mentionné plus haut).
- ▶ En GB, le TUC a tissé des liens forts avec les organisations de femmes comme *End Violence Against Women (EVAW)*, *Women's Aid*, *UK Feminista*, le *Everyday Sexism Project* et *Southall Black Sisters*, entre autres. Bien que le TUC considère qu'il y a encore une certaine méfiance des syndicats au sein des ONG, le renforcement des réseaux a été important pour établir une relation de confiance et de coopération. Le TUC est un membre actif de la coalition EVAW, une organisation faitière pour 60 ONG de femmes travaillant sur les VFFF pour faire pression sur le gouvernement afin qu'il aborde toutes les formes de violence et d'abus contre les femmes dans l'éducation, la culture, les gouvernements locaux et les services d'aide. Le TUC est un important membre fondateur d'EVAW et il siège à son conseil d'administration. Il joue aussi un rôle actif dans la série « Making the Grade » d'EVAW, qui suit les efforts du gouvernement pour lutter contre la violence à l'égard des femmes sous toutes ses formes et dans tous les domaines.
- ▶ Le TUC a travaillé en partenariat avec *Everyday Sexism Project*, initiative lancée par Laura Bates en 2012, qui permet aux femmes de divulguer des exemples de sexisme en ligne et sur Twitter. Ce projet a réussi à mettre en lumière l'omniprésence du sexisme dans la société, ainsi que le harcèlement sexuel au travail. Suite aux conclusions de l'enquête du TUC sur le harcèlement sexuel menée en collaboration avec *Everyday Sexism Project*, celui-ci a lancé une nouvelle plateforme, www.shoutingback.org, qui rassemble – pour la première fois au même endroit – des informations sur les droits, les options de signalement et l'aide disponible pour les femmes victimes de harcèlement et d'autres formes de discrimination et d'abus au travail, ainsi que des signalétiques vers le TUC et des informations sur l'adhésion à un syndicat.

“ Pour les membres de syndicats, quand on n'a pas de pouvoir, on risque plus d'être victime d'abus. Cela touche surtout les femmes qui occupent souvent des formes d'emplois flexibles et précaires. Les mouvements sociaux doivent s'unir et nous avons besoin que les syndicats s'attèlent au problème de l'emploi précaire et de l'impact sur les femmes les plus jeunes concluant des contrats de travail précaires, car c'est dans ce type de situation, en particulier, que l'on est le plus vulnérable et où les cas de harcèlement sexuel (sous forme de chantage) sont les plus courants. En outre, certains aspects de notre culture sont très blessants, les jeunes grandissent entourés de messages perturbants sur leur sexualité et le sexe. »

(Sarah Green, Directrice d'EVAW)

- ▶ En GB, Unite tente de soutenir les travailleurs migrants en partenariat avec l'organisation *Justice for Domestic Workers*. Ils ont réalisé un grand travail de sensibilisation au sujet de la violence et du harcèlement sexuel comme faisant partie des nombreux problèmes de santé et sécurité au travail auxquels font face les travailleurs domestiques.
- ▶ ZSSS et les syndicats de professeurs en Slovénie ont établi une bonne coopération avec les ONG pour empêcher la violence et le harcèlement au travail. Le partenariat entre le syndicat du secteur de la santé, *SOS Helpline* et la chambre du personnel infirmier et des sages-femmes de Slovénie en est un bon exemple. Ensemble, ils ont lancé le projet « Ligne de conseils pour des personnes victimes de violence au travail », pour soutenir et donner des informations aux victimes de violence ou de harcèlement au travail pour permettre aux travailleurs de réagir afin d'y mettre un terme. *SOS Helpline* est une organisation nationale qui fournit des informations et des conseils sur la violence au travail sur son site Web. Pendant cinq ans, elle a géré une ligne téléphonique spécifique de lutte contre la violence au travail, mais elle a été désactivée, car le nombre d'appel diminuait et de plus en plus de gens cherchaient des conseils sur le site Web. Lorsqu'elle était active, 4 à 5% des appels concernaient des faits de harcèlement sexuel, les autres appels faisaient état de persécutions liées au sexe, de violence psychologique et d'autres formes d'exclusion sociale au travail. Plus de 95%

des appels étaient émis par des femmes. *SOS Helpline* a collaboré avec des syndicats dans les secteurs de la santé et de l'éducation pour prévenir le harcèlement sexuel au travail. Les appels y afférant passent à présent par la ligne d'assistance principale (voir la section 4 pour plus d'informations sur *SOS Helpline*).

- ▶ En Espagne, les syndicats travaillent avec la société civile, des associations de femmes et des défenseurs de l'égalité des sexes dans le cadre de campagnes nationales ou pour organiser des conférences éducatives. Les syndicats participent souvent à ce type de conférences ou à des cours liés à la violence au travail, organisés par des associations de femmes. Par exemple, le cours « Former les formateurs : plans pour l'égalité des sexes et contre le harcèlement sexuel » organisé par THEMIS, une association de femmes juristes. Les syndicats soutiennent les campagnes de promotion de l'égalité des sexes, comme *Impacto de género* (une plateforme exigeant la réalisation d'une analyse sur l'incidence du genre), en signant le manifeste féministe sur le budget de l'état, comme outil de sensibilisation aux conséquences néfastes des sondes budgétaires dans les services et politiques liés à la dimension du genre.

2.8 FÉDÉRATIONS SYNDICALES EUROPÉENNES

Les Fédérations syndicales européennes, qui représentent des syndicats nationaux de divers secteurs, accordent de plus en plus d'attention au sujet de la violence et du harcèlement au travail. L'accord-cadre des partenaires sociaux européens de 2007 a permis d'inclure la violence et le harcèlement au travail dans les négociations du dialogue social sectoriel au niveau européen, ce qui a permis d'adopter plusieurs lignes directrices et des déclarations communes. À cela s'ajoutent les lignes directrices multisectorielles pour lutter contre la violence émanant de tiers et le harcèlement lié au travail abordé dans la section précédente. Des exemples d'autres secteurs sont présentés ci-dessous :

- ▶ D'autres accords sectoriels ont été signés au niveau européen, dont un accord entre les partenaires sociaux européens dans le secteur maritime – la Fédération européenne des travailleurs des transports (FTE) et l'Association des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) – qui ont lancé, en 2013, un projet visant à éradiquer le harcèlement et les pratiques d'intimidation dans le lieu de travail au sein de l'industrie maritime.
- ▶ La Fédération européenne des travailleurs des transports réalise actuellement une étude à l'échelle européenne sur le harcèlement sexuel des membres femmes dans le secteur des transports. Les résultats ont été présentés lors du Comité Femmes de la FTE en mai 2017. Un accord entre les partenaires sociaux européens dans le secteur maritime sur l'élimination du harcèlement et de l'intimidation dans le lieu de travail dans l'industrie maritime a été signé en 2013.
- ▶ Des accords de Conseils d'entreprise européens et des accords-cadres mondiaux ont été signés entre les syndicats et des entreprises multinationales pour lutter contre la

violence et le harcèlement (sexuel et autre). Par exemple : une « Déclaration commune pour prévenir le harcèlement sexuel » (2016) a été conclue entre l'entreprise agroalimentaire Unilever et les syndicats mondiaux UITA et IndustriALL, stipulant que « prévenir le harcèlement sexuel au travail est une base essentielle pour promouvoir la culture de l'inclusion et de la diversité ». Elle établit également des normes, des principes et des pratiques sur la base desquels Unilever, l'UITA et IndustriALL s'engagent à travailler ensemble pour assurer la réalisation de cet objectif.

2.9 APPRENTISSAGE ET DIFFICULTÉS POUR LES SYNDICATS

Les exemples de négociation syndicales, d'actions de sensibilisation, de formations et de campagnes indiquent que les syndicats font d'énormes efforts pour s'informer et, dans certains cas, lutter contre la violence à caractère sexiste au travail. Cela ne s'est pas fait sans difficultés, surtout pour rendre le harcèlement sexuel plus visible, car il s'agit d'une problématique de l'ombre étant donné que les travailleurs continuent à craindre des représailles ou de ne plus être pris au sérieux s'ils signalent des cas. De plus, on ne comprend pas toujours bien les causes du harcèlement sexuel et ses différentes formes, il est donc difficile de convaincre les employeurs de la nécessité de mettre en œuvre des mesures de prévention et autres dans le lieu de travail. Les délégués et les membres syndicaux doivent gérer de multiples tâches et priorités et ils ont exprimé leur inquiétude de ne pas avoir suffisamment de ressources et de temps à consacrer à la violence à caractère sexiste, en raison d'autres problèmes urgents auxquels font face les syndicats ainsi que de l'érosion des droits des travailleurs et des conventions collectives. Par exemple, le problème de la violence à caractère sexiste au travail n'est, actuellement, pas considéré comme étant une priorité pour les experts de la question du genre dans les syndicats allemands, comparé à d'autres problématiques, comme le fait de réussir à réformer les lois sur le congé maternité, le travail à temps partiel et l'égalité des salaires ; sujets qui restent au sommet des priorités syndicales. Toutefois, nombreux sont les syndicats qui considèrent qu'avec l'augmentation du nombre de femmes dans les lieux de travail, les syndicats doivent accorder davantage d'attention à la violence afin de protéger au mieux leur liberté, leur droit à un traitement égal et leur dignité.

Les organisations de femmes et les syndicats ont mentionné les points suivants, chacun brièvement abordé plus bas, comme étant les principales difficultés :

- ▶ Une culture permanente d'inégalités entre les hommes et les femmes et de sexisme
- ▶ Craintes que le harcèlement sexuel ne soit plus considéré comme étant une priorité
- ▶ Faibles visibilité et connaissance du harcèlement sexuel au travail
- ▶ L'impact négatif de la crise économique et des mesures d'austérité

- ▶ La nature changeante du travail
- ▶ Les femmes travaillant dans les secteurs à plus haut risque de violence et de harcèlement et avec une plus faible représentation syndicale
- ▶ Représentation inégale des femmes dans les négociations collectives et dans les postes de direction et de prise de décision.
- ▶ L'érosion de la négociation collective

a) Une culture permanente de sexisme et d'inégalité entre les hommes et les femmes

Une culture de relations et de rôles inégaux entre les hommes et les femmes, ainsi que les préjugés liés au sexe se perpétuent en raison des inégalités constantes entre les hommes et les femmes au travail, dans la société et au sein de la famille à travers toute l'Europe. Malgré de bons progrès, avec la signature de plusieurs accords, le travail de sensibilisation auprès des dirigeants et des négociateurs syndicaux s'avère encore très difficile. C'est le cas également pour les employeurs, afin qu'ils mettent en œuvre des règles et des procédures efficaces, avec un accent sur les spécificités liées au sexe, au travail. Par exemple, les syndicats bulgares considèrent qu'une culture traditionnelle dominée par les hommes est un défi d'envergure pour les syndicats qui doivent justifier le besoin d'effectuer un travail de sensibilisation sur les conséquences néfastes des rôles inégaux entre les hommes et les femmes et les stéréotypes traditionnels liés aux rôles des hommes et des femmes. En Belgique, les syndicats ont reconnu qu'une des grandes difficultés est liée au fait que la culture du sexisme et du harcèlement sexuel existe encore en leur sein, ce qui reflète une culture de dominance masculine – changer les attitudes et faire un travail de sensibilisation sur les inégalités entre les hommes et les femmes doivent rester des priorités pour les syndicats.

b) Craintes que le harcèlement sexuel ne soit plus considéré comme étant une priorité

Certains syndicats ont exprimé leurs craintes que, vu que la violence et le harcèlement au travail sont désormais assimilés à des problématiques de bien-être au travail, le harcèlement sexuel, comme problème lié à l'égalité entre les hommes et les femmes, ne fasse plus partie des priorités syndicales. Bien que l'inclusion du harcèlement sexuel dans les accords sur la violence, le harcèlement, le bien-être, la santé et la sécurité au travail est une bonne chose, le problème reste souvent caché sous des rubriques plus générales sur la violence et le harcèlement dont sont victimes les travailleurs. Certains syndicats parlent alors de « hiérarchie » au sein de laquelle on accorde peu ou pas d'attention au harcèlement sexuel. Même si les partenaires sociaux sont chargés de rédiger des politiques et des accords pour combattre la violence et le harcèlement, le syndicat danois 3F estime qu'intégrer la dimension du genre dans les problématiques de violence et harcèlement n'est pas une priorité clef. Une grande partie du travail syndical sur la prévention du harcèlement sexuel et la

formation des délégués syndicaux a été réalisée il y a plus de 20 ans et remettre le harcèlement sexuel dans la liste des priorités a été, depuis, très difficile.

D'autres syndicats, interrogés dans le cadre de cette étude, ont déclaré que le problème du harcèlement sexuel a été remplacé par une action générale sur la violence et le harcèlement au travail. Et, dans cette approche intégrée, le harcèlement sexuel est devenu invisible. Comme l'a dit une personne interrogée : « Si on adopte une approche générale, on se rend compte qu'on oublie les femmes ». Le syndicat néerlandais FNV s'est également dit inquiet de constater que le harcèlement sexuel n'est pas suffisamment inclus dans les CC, les politiques internes et les évaluations de risques professionnels. On pense souvent que le problème est résolu, car les syndicats s'y sont attachés pendant les années 1980 et 1990.

Pour le FNV, le projet de la CES est une chance de pouvoir relancer le débat dans les syndicats et de réaliser des recherches via des études en ligne, qui pourraient être utilisées comme base de données pour persuader les syndicats de développer des politiques et des actions plus concrètes dans le lieu de travail. C'est également lié à une réticence générale des syndicats à aborder les inégalités structurelles entre les hommes et les femmes et l'inégalité des relations entre les sexes. Comme l'a dit Catalene Passchier, du FNV : « Nous devons reconnaître qu'aujourd'hui, ces débats concernent surtout la violence au travail et la violence émanant de tiers – l'intimidation sexuelle n'attire désormais pas beaucoup d'attention ».

Le groupe de travail commun et la campagne de lutte contre le harcèlement sexuel (2016-2019) au Danemark, l'étude sur le harcèlement sexuel du TUC en GB en 2016 et les campagnes spécifique en Bulgarie sur la violence à caractère sexiste sont tous des exemples qui reflètent ce regain d'intérêt pour la lutte contre le harcèlement sexuel, qui est à nouveau une priorité. En Belgique, les trois confédérations syndicales, FGTB, CGSLB et CSC, soulignent l'importance de la « charte sur la généralisation du genre » qui a été conclue entre elles. Elle représente leur engagement à mettre en œuvre des politiques d'intégration de la dimension du genre au sein de leurs syndicats respectifs. Appliquer la charte liée à la santé, la sécurité et le bien-être au travail s'est avéré difficile. L'autre problème est que l'obligation légale d'intégrer la dimension du genre à tous les niveaux, et donc dans tous les actes législatifs, ne fonctionne pas en pratique.

c) Faibles visibilité et connaissance du harcèlement sexuel au travail

Les syndicats et les organisations de femmes interrogés dans les onze pays des études de cas ont parlé à plusieurs reprises du fait que le harcèlement sexuel est un problème très caché, mais croissant, au travail. Un des problèmes c'est qu'il n'y a pas de définition commune de ce qu'est le harcèlement sexuel, ce qui explique pourquoi, souvent, les travailleurs ne se rendent pas compte qu'ils en sont victimes. Même si

beaucoup de gouvernements, de syndicats et d'employeurs reconnaissent en général l'existence du harcèlement et de la violence, la grande difficulté reste qu'il y a un véritable manque de connaissance et de compréhension sur le harcèlement sexuel. Les syndicats connaissent mal les relations de pouvoir entre les sexes dans le marché du travail, ce qui signifie que le harcèlement sexuel est rarement considéré comme étant un problème grave.

Voilà pourquoi les syndicats ont évoqué le besoin de trouver de nouvelles façons de lutter différemment contre le harcèlement sexuel et la violence et d'encourager les travailleurs à parler du problème. Le projet de la CES est le bienvenu car il aide à augmenter la visibilité sur ce problème, en particulier aux vues de l'augmentation des conditions de travail et du travail précaires. Comme l'a dit un responsable syndical du syndicat bulgare du secteur du commerce et des services : « ... nous devons trouver des moyens pour identifier les problèmes et convaincre les travailleurs d'en parler ». L'une des conséquences de la faible visibilité du problème au travail est que les femmes, souvent, sont réticentes à signaler des faits de harcèlement sexuel, ce qui explique pourquoi si peu de cas font l'objet de poursuites. Marianne Bruun, de 3F Denmark, ajoute : « Il y a un gros problème et il est difficile d'identifier des cas – encore plus difficile qu'on ne le pensait. Aller de l'avant est difficile et nous avons besoin de cas pour y parvenir ».

Cette faible visibilité est encore accrue par l'absence de suivi de la façon dont les accords, les protocoles et les codes de conduites sont mis en pratique. L'ICTU, en Irlande, pense que cela a contribué au faible niveau, voir à l'absence de motivation à engager les syndicats et les employeurs dans des discussions sur la mise en œuvre du code de conduite sur le harcèlement (sexuel et autre) au travail, conclu entre les partenaires sociaux. Certains syndicats ont identifié un autre problème : généralement, les employeurs s'attèlent au problème seulement si la loi l'exige.

Les responsables des questions liées aux femmes dans les syndicats ont souligné qu'il est aussi difficile de garantir que les hommes dans les syndicats prennent le problème de la violence à caractère sexuel, et en particulier le harcèlement sexuel, au sérieux. Ce rapport a présenté différents exemples de la façon dont les hommes se sont impliqués dans ce domaine, en s'assurant de toujours inclure ce sujet dans toutes les politiques de santé et sécurité au travail, dans les évaluations de risques au travail et pour garantir que cela fasse partie des priorités syndicales stratégiques. Il faut également comprendre les inégalités structurelles entre les hommes et les femmes et l'inégalité des rôles et relations entre les sexes. En Slovénie, une poignée des 22 syndicats sectoriels de ZSSS ont travaillé sur le problème du harcèlement sexuel et il s'avère difficile de persuader certains syndicats et employeurs à négocier des CC sur le sujet. Par exemple, selon la culture slovène, « On ne parle pas ouvertement de cela – beaucoup de gens considèrent que des blagues sur des femmes sont du harcèlement sexuel. Les employeurs ont l'obligation légale de faire quelque chose – pour mettre en œuvre des procédures et interdire [ce com-

portement] au travail – mais ils le font rarement » (Metka Roksanđić, Lobby des femmes de Slovénie).

d) L'impact négatif de la crise économique et des mesures d'austérité

Les données collectées dans cette étude montrent que la crise économique et les mesures d'austérité ont eu un impact important sur la détérioration des conditions de travail, des relations au travail et de l'augmentation du stress, de la violence et du harcèlement au travail. L'organisation changeante du travail, les pressions professionnelles plus intenses et les charges de travail plus lourdes ont créé de lieux de travail plus hostiles. Parmi les changements, citons : des objectifs irréalistes, des manques de personnel, des lieux de travail plus isolés et des niveaux de stress plus élevés, ainsi que des niveaux croissants de surveillance technologique du lieu de travail et de supervision électronique de la performance des travailleurs. Toute cela représente d'énormes difficultés pour les syndicats qui tentent d'organiser et de protéger les travailleurs contre la violence au travail. La hausse du travail atypique – dont le travail informel, les contrats zéro heures, le travail intérimaire et précaire – touche surtout les femmes et les jeunes travailleurs. Les syndicats estiment qu'il existe une forte corrélation entre de bonnes conditions de travail, du travail décent et la dignité des travailleurs. Comme l'étude « Bargaining for Equality » de la CES ainsi que son enquête du 8 mars de 2013 (CES, 2013) le montrent, la crise a eu un impact disproportionné sur les femmes qui étaient déjà désavantagées dans le marché du travail et qui étaient déjà exposées à de plus hauts risques de pauvreté et d'exclusion sociale.

- ▶ Les syndicats italiens pointent du doigt des tendances indiquant que la crise économique a provoqué une augmentation du harcèlement sexuel au travail, où les employeurs ont utilisé le harcèlement sexuel comme forme de chantage pour licencier les femmes dans les secteurs privés. Cela a surtout touché les femmes dans les emplois les plus précaires, les femmes travaillant dans de petites entreprises et les femmes migrantes. En outre, des niveaux plus élevés de stress et de pression liés à des changements dans l'organisation du travail, introduits suite à la crise économique, ont augmenté les risques de violence et de harcèlement de la part des directeurs, des collègues et émanant de tiers.
- ▶ Les syndicats belges soulignent les effets négatifs de la crise économique et des mesures gouvernementales d'austérité sur l'égalité des sexes. Cela a provoqué davantage de difficultés économiques et plus de travail partiel involontaire, diminuant ainsi la capacité des femmes à avoir une indépendance financière. Des syndicats irlandais considèrent que la crise économique a eu un effet sur les programmes de négociations et bien qu'il y ait beaucoup de données empiriques montrant que la violence et le harcèlement au travail ont augmenté pendant la crise économique, on s'est surtout concentré sur la protection de l'emploi et des salaires.

- ▶ Les syndicats dans les secteurs de la santé et de l'éducation constatent que le manque de fonds permettant d'assurer des bons niveaux de personnels et des services publics de qualité a mené à des niveaux croissants de violence et de harcèlement au travail. Ils voient une solide connexion entre de bonnes conditions de travail, un salaire décent et la dignité des travailleurs. Ils considèrent que la réduction des budgets pour les services de santé a provoqué des niveaux plus élevés de violence et de harcèlement au travail ; en ce compris des niveaux croissants de violence émanant de tiers commise par des patients et des familles frustrées par les temps d'attente de plus en plus longs et la diminution de la qualité des services.
- ▶ En GB, les syndicats ont mis en exergue une série de défis liés aux mesures d'austérité adoptées par le gouvernement et ce qu'ils considèrent être des changements législatifs régressifs (car la violence émanant de tiers a été retirée du périmètre de la loi sur l'égalité et car déposer plainte auprès du tribunal du travail est désormais payant). De plus, la loi sur les syndicats diminue la capacité des représentants syndicaux à prendre congé pour des formations, ce qui restreint leur accès à des cours sur l'égalité. Ceci, en plus d'un climat de négociations plus défavorable, a rendu le travail de négociations des syndicats plus difficiles pour tout ce qui a trait à l'égalité, la violence et le harcèlement au travail. Un des principaux problèmes mentionné est la difficulté à améliorer l'accès aux tribunaux industriels et supprimer les frais imposés par le gouvernement en 2013, ce qui décourage les femmes à porter plainte contre leur employeur. Une diminution de 70% du nombre de cas traités par les tribunaux du travail est directement liée à l'introduction, en 2013, par le gouvernement, d'un coût de 1.200€ pour introduire une affaire auprès des tribunaux du travail.
- ▶ Selon le syndicat irlandais du personnel infirmier et des sages-femmes (INMO), une augmentation du nombre déclaré de persécutions subies par les professionnels de la santé entre 2010 et 2014 est une des conséquences des coupes budgétaires gouvernementales dans la santé, ce qui a provoqué des réductions de personnels et donc davantage de pression sur les travailleurs. Tout cela a mené à des comportements au travail qui ont des conséquences sur la performance des travailleurs et la qualité des soins apportés aux patients (INMO, 2015).

e) La nature changeante du travail

Vu que le travail est de plus en plus flexible et les lieux de travail plus fragmentés, les syndicats ont soulevé des questions importantes sur la façon de protéger les travailleurs indépendants contre la violence et le harcèlement, comme les femmes travaillant dans les industries du divertissement et des médias, de la culture et des arts ou travaillant pour des agences intérimaires ou à des postes externalisés. C'est particulièrement inquiétant, car, à l'avenir, les lieux de travail seront probablement plus fragmentés et le travail

plus précaire. Les risques psychosociaux liés au harcèlement et au stress augmentent en raison du recours croissant aux nouvelles technologies au travail et au travail en ligne, des niveaux plus élevés de travail sous-traité dans l'économie du « job » et de « travail par click » et le « cloud working » de l'ère numérique. Le stress au travail – provoqué par des niveaux d'autonomie et de privacité réduits et les plus hauts taux de surveillance et de supervisions, ainsi que par l'intensification de la charge de travail – est de plus en plus considéré comme étant une forme de harcèlement. Le syndicat mondial, UNI, a démontré que la communication et les technologies en ligne ont permis aux employeurs de contrôler la performance du travail, un phénomène qui s'est étendu aux tâches liées aux services, aux postes de direction et aux travailleurs (Akhtar & Moore, 2017). UNI considère également que les travailleurs dans « l'économie des petits jobs », comme les chauffeurs d'Uber, ne jouissent pas des droits fondamentaux au travail.

L'augmentation de la précarité au travail augmente, selon les syndicats, le risque de harcèlement sexuel, surtout pour les jeunes femmes, ce qui représente une grande difficulté. Nombreux sont les syndicats qui se montrent critiques vis-à-vis des politiques gouvernementales qui facilitent cette précarisation accrue du travail.

- ▶ En Belgique, par exemple, la plus grande précarité et flexibilité dans le marché du travail, et surtout l'augmentation du travail à temps partiel, sont des mesures liées au marché du travail conçues pour offrir de la flexibilité aux employeurs tout en essayant d'y intégrer davantage de femmes.
- ▶ Dans certains secteurs, où les conditions de travail précaires et la faible couverture des conventions collective font légion, les risques de violence et de harcèlement augmentent. Aux Pays-Bas, par exemple, le secteur hôtelier n'est pas couvert par une CC et les syndicats soulignent la vulnérabilité de beaucoup de femmes travaillant dans les hôtels (femmes de chambre et autres), qui sont souvent isolées et parfois victimes de traite des êtres humains. Des données récentes recueillies par le gouvernement néerlandais démontrent que des femmes travaillant dans des ambassades ont été agressées et réduites à l'esclavage.
- ▶ Un rapport du TUC, intitulé « Women and Casualisation: Women's experiences of job insecurity » (Les femmes et la précarité : l'insécurité de l'emploi vécue par les femmes) (TUC, 2015) démontre que la précarité du travail des femmes augmente dans des secteurs tels que les services sociaux, la vente au détail, la restauration, le nettoyage et l'hébergement, mais aussi dans des professions nécessitant des qualifications élevées, comme les professeurs d'université. La hausse du nombre de travailleurs avec des contrats zéro heure, de travailleurs intérimaires et avec des contrats précaires expose encore plus les femmes au harcèlement sexuel, à la violence, à la discrimination et au manque de protection de leurs droits. L'étude a démontré que les femmes sans sécurité de l'emploi se sentaient moins capables de lancer une action contre un collègue ou un employeur, car elles avaient peur des représailles,

par exemple, de voir leurs heures diminuées. Souvent, les femmes plus jeunes ne sont pas membres d'un syndicat. L'étude du TUC de 2016 sur le harcèlement sexuel suggère aussi qu'il existe un lien entre des niveaux élevés de harcèlement sexuel dont sont victimes les femmes plus jeunes et le fait qu'elles sont plus susceptibles d'avoir un emploi précaire et un faible salaire, avec des contrats zéro heure et des jobs temporaires ou intérimaires.

- ▶ Les personnes travaillant à la radio, à la télévision ou au théâtre, en tant qu'indépendants, sont exposées au risque de harcèlement sexuel, selon la Fédération britannique des syndicats du divertissement. La Fédération a critiqué la politique rédigée par la BBC, car elle ne couvre pas les risques auxquels font face les travailleurs freelances à la radio ou à la télévision et dont les conditions de travail précaires, selon l'enquête de la Fédération, représentent une grande cause de harcèlement sexuel dans l'industrie. Outre une culture du harcèlement sexuel et d'intimidation, le syndicat des acteurs, Equity, a souligné le mépris flagrant envers les droits des femmes dans un secteur où la discrimination et le harcèlement sexuel font rarement l'objet de poursuites.
- ▶ Des preuves de harcèlement sexuel dans les universités dans plusieurs pays, en particulier dans les domaines dominés par les hommes et celui de la science, montrent que les jeunes femmes, au début de leur carrière, quand elles occupent surtout des postes temporaires ou précaires, font face à des risques élevés de harcèlement sexuel. Le syndicat britannique UCU estime que la hausse significative du nombre de contrats temporaires a fortement augmenté le risque de harcèlement sexuel pour les jeunes femmes. Le syndicat aborde le problème à travers des formations et des négociations de politiques internes. La campagne de l'UCU contre les contrats précaires met en évidence l'impact sur les choix et les décisions des femmes, d'avoir des enfants, par exemple, etc. (UCU, 2015).
- ▶ La précarité de l'emploi et la flexibilisation de la main-d'œuvre contribuent, selon les syndicats, à augmenter les niveaux de violence et de harcèlement aux Pays-Bas. Bien que la législation néerlandaise protège les travailleurs dans l'emploi formel/protégé, les personnes avec des jobs précaires sont dans l'incertitude et l'insécurité. C'est pourquoi la violence et le harcèlement sont peu dénoncés, car beaucoup de travailleurs craignent les représailles s'ils s'en plaignent. Le travail précaire et peu sûr rend également les travailleurs plus vulnérables aux risques de violence et de harcèlement.
- ▶ En Italie, les syndicats déclarent que le marché du travail est caractérisé par des petites entreprises et une forme atypique et précaire croissante des relations du travail dans le secteur privé. Selon eux, cela a exacerbé les risques de harcèlement sexuel. L'agence italienne des statistiques (ISTAT) estime qu'il y a, actuellement, environ quatre millions de travailleurs dans des emplois précaires, soit 17,2% de la population active. La plupart d'entre

eux ont moins de 35 ans. Près de 90% des employeurs engagent moins de 16 travailleurs et ne doivent donc pas respecter les dispositions du Statuto dei Lavoratori. Entre 70% et 80% des embauches dans le secteur privé sont des relations d'emploi atypiques.

- ▶ Les syndicats espagnols pointent du doigt les défis présentés par la forte incidence du travail précaire et du risque de pauvreté au travail, qui a été exacerbé depuis la crise par la hausse du travail peu sûr et temporaire. Selon Eurostat (2015), plus d'un employé sur cinq en Espagne (20,7%) a eu un contrat temporaire. Les syndicats parlent aussi du problème représenté par le fait que la majorité des femmes travaillent dans des petites entreprises ou des entreprises familiales qui ne sont pas couvertes par les dispositions prévues dans la loi sur l'égalité, requérant que les entreprises adoptent des plans pour l'égalité.

f) Les femmes travaillant dans les secteurs à plus haut risque de violence et de harcèlement et avec une plus faible représentation syndicale

Les rapports nationaux par pays identifient des secteurs spécifiques au sein desquels les femmes sont victimes, de manière disproportionnée, de plus d'incidents de violence et de harcèlement. Il s'agit traditionnellement des secteurs où l'organisation et la représentation syndicales sont difficiles à mettre en œuvre et/ou où les travailleuses ont les conditions de travail les moins sûres. De plus, les femmes travaillant dans les secteurs du travail domestique, dans les métiers de la nuit et en étroite proximité avec les clients, par exemple, dans les restaurants et les bars, sont particulièrement exposées aux risques de violence et de harcèlement.

- ▶ En 2015, le syndicat 3F et des syndicats frères dans d'autres pays scandinaves ont lancé un projet de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'industrie hôtelière, de la restauration et du tourisme. Beaucoup de travailleurs dans les restaurants doivent subir des remarques inappropriées et des avances physiques non désirées au travail de la part des collègues et des clients. Un groupe de syndicats scandinaves lance à présent un projet pour combattre le harcèlement sexuel dans l'industrie de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme. L'objectif est d'encourager un débat sérieux et des actions pour empêcher et lutter contre le harcèlement sexuel dans le secteur.
- ▶ En Bulgarie, les syndicats ont souligné les problèmes des bas salaires, des mauvaises conditions de travail et de la violence et du harcèlement psychologique dans le secteur du textile, où la majorité des travailleurs sont des femmes. Ce secteur est l'un des plus importants en Bulgarie. Organiser les travailleurs s'y est avéré très difficile, tout comme l'adoption d'accords avec les employeurs. Les syndicats CITUB et PODKREPA, représentant les travailleurs du secteur, tentent actuellement de négocier un accord dans le secteur du vêtement et d'y inclure la problématique de la violence et du harcèlement. Les conditions et les pressions

pour honorer les commandes, notamment les longues heures de travail, contribuent à une culture de la violence et d'agressions.

- ▶ Dans le secteur agricole en Italie, les syndicats tentant d'organiser les travailleurs se sont rendus compte qu'il est difficile d'aborder les problèmes de la violence et du harcèlement à la table des négociations. Il y a beaucoup de preuves empiriques de harcèlement (sexuel et autre) et de violence envers les femmes, en particulier les femmes migrantes travaillant dans les champs ; certains cas de formes extrêmes de violence et de viol commis à l'égard des femmes font parfois la une des médias. L'UIL estime qu'il y a encore beaucoup de pratiques de recrutement illégales et du travail au noir dans le secteur et que les chiffres officiels sous-estiment le véritable nombre de travailleurs. Les syndicats se sont concentrés sur des campagnes pour améliorer les lois relatives aux chefs de bandes organisées, au recrutement illégal et la traite des êtres humains. L'UIL a abordé le problème, ainsi que celui de la violence faite aux femmes dans le secteur, avec le ministre de l'Agriculture.
- ▶ Beaucoup de travailleurs domestiques occupent des emplois précaires et sont exposés à la violence ; ils sont souvent isolés et ne dénoncent pas les faits, car ils n'ont pas du tout de sources de revenus, car ils ont été victimes de traite des êtres humains. C'est un secteur de lieux de travail fragmentés et disparates, où les syndicats ont du mal à organiser les femmes et à conclure des CC. La ratification de la Convention de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques est considérée comme étant un mécanisme important pour protéger les droits de ces travailleurs. La confédération italienne CISL, par exemple, soutient les travailleurs domestiques grâce à un fond de solidarité d'assurance sociale et fait pression pour améliorer les conditions de travail, les salaires et l'accès à des qualifications professionnelles et des cadres de formation.

g) Représentation inégale des femmes dans les négociations collectives et dans les postes de direction et de prise de décision

Malgré d'importantes améliorations dans la représentation des femmes dans les postes de direction et de prise de décision, notamment dans les rôles de négociateurs principaux, celles-ci sont toujours sous-représentées en tant que négociatrices syndicales. La difficulté pour les sections de femmes au sein des syndicats, dans leur travail pour faire avancer toute une série de questions liées à l'égalité des sexes, comme le harcèlement sexuel et la violence au travail, est qu'il y a trop peu de femmes présentes dans les structures syndicales de prise de décisions. Selon Patricia Biard, de l'ACV-CSC, cela signifie que « ... la participation des femmes n'est pas suffisante, c'est un réel problème pour nous. Les hommes restent fortement majoritaires au sein des syndicats et parler de ces sujets n'est pas facile. »

Ces dix dernières années, l'étude annuelle du 8 mars de la CES a documenté les progrès pour réaliser une représentation équilibrée des femmes dans les postes de direction et de prise de décisions dans les syndicats. L'enquête de 2016 constate que, même si 43% des membres de syndicats sont des femmes, seuls 10 des 53 confédérations membres de la CES ont des femmes à des postes clés. Même si, en moyenne, seul 28,7% des femmes sont représentées dans les instances syndicales de prise de décision, cela reste une amélioration de la représentation des femmes ces dernières années. Selon l'étude de 2016, les recommandations pour l'amélioration de l'égalité des sexes, adoptées par le Comité exécutif de la CES en 2011, ont eu un impact significatif : elles ont permis d'augmenter le nombre de femmes dans les instances de gouvernance et à d'autres niveaux (dans 14 confédérations) et de celles impliquées dans le suivi des progrès vers un meilleur équilibre et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (dans 12 confédérations), la formation (dans 10 confédérations), les négociations collectives (dans 6 confédérations) et l'intégration de la dimension du genre (dans 5 confédérations).

h) L'érosion de la négociation collective

Les syndicats interrogés dans le cadre de ce projet ont mentionné une grande difficulté : la tendance vers un déclin général de la densité syndicale et de la couverture des négociations collectives. Cela reflète une tendance généralisée à la conclusion d'arrangements collectifs plus fragmentés, plus décentralisés et plus individualisés (Pillinger, 2014 ; Eurofound, 2015d). Par exemple, dans les 10 pays les plus touchés par la crise, la couverture des négociations collectives a diminué, en moyenne, de 21% (Commission européenne, 2014). En Allemagne, depuis 1990, le nombre de conventions collectives couvrant tous les travailleurs a diminué. À cela s'ajoute l'utilisation accrue de clauses d'ouvertures permettant des dérogations. Dans quelques pays, dont la France, l'Italie, l'Autriche et la Belgique, la couverture des CC est restée relativement stable, malgré la crise économique. Pendant la crise, les négociations collectives sont restées un outil clef de réaction, grâce à des dispositions de travail flexibles et des mécanismes de chômage partiel. Les gouvernements, avec les syndicats et les employeurs, ont alors réaffirmé leur volonté de réguler le marché du travail à travers l'adoption d'un cadre de conditions. De plus, quelques pays, comme la GB, ont connu des restrictions importantes imposées par le gouvernement envers les droits à la négociation collective dans les secteurs privés et publics. En Espagne, les accords d'entreprises priment sur les accords signés à tous les autres niveaux, alors que dans d'autres pays, les négociations sectorielles dans le secteur privé ont, en grande partie, été remplacées par des négociations au niveau de l'entreprise.

La réduction du nombre, de la couverture et de l'influence des CC représente un défi d'envergure pour les syndicats depuis la crise économique qui a eu des impacts significatifs sur leur capacité à négocier sur une large gamme de sujets liés à l'égalité (Pillinger, 2014 ; CES, 2013). Les syndicats slovénes

constatent que les employeurs veulent négocier, à tous les niveaux, pour permettre une plus grande décentralisation. On note également une diminution du nombre d'employés couverts par des conventions collectives. Dans certains secteurs, les syndicats n'ont pas réussi à conclure des CC.

Les syndicats expriment surtout leur crainte qu'à l'avenir, cette tendance globale – vers un sapement de la couverture collective, et son déclin – va probablement continuer et qu'elle aura de fortes répercussions sur la capacité des syndicats à négocier des mesures pour lutter contre la violence et le harcèlement envers les femmes au travail.

SECTION 3 : LA VIOLENCE CONJUGALE COMME UN PROBLÈME AU TRAVAIL

3.1 INTRODUCTION

“ Le soutien qu’il est possible d’apporter sur leur lieu de travail aux victimes de violence à la maison constitue un nouveau sujet de négociations pour les syndicats et les employeurs. La violence conjugale poursuit en général les victimes au travail, et affecte visiblement la productivité et l’état d’esprit au travail. La violence conjugale devient donc une question syndicale. »

(Montserrat Mir, secrétaire confédérale, CES).

Cette section aborde le deuxième thème de ce rapport, à savoir l’approche des différents syndicats par rapport à l’influence de la violence conjugale¹⁷ au travail. Elle donne des exemples de méthodes utilisées par les syndicats pour sensibiliser et aider à mieux comprendre la violence conjugale au travail, négocier des accords et des politiques internes, fournir des orientations et des modèles de politiques internes aux représentants syndicaux et organiser des campagnes dans le but de modifier la législation. Ils y sont parvenus dans certains pays avec la signature d’accords internes pionniers en la matière.

La violence conjugale est un sujet de négociations au travail relativement nouveau qui a pour effet d’élargir la portée de la relation de travail en reconnaissant l’interconnexion entre vie privée et professionnelle (Pillinger, Schmidt & Wintour, 2016). La violence conjugale au travail est de plus en plus présente à l’ordre du jour des négociations syndicales en Europe, et nombreux sont les syndicats qui plaident pour cette cause depuis de nombreuses années afin de sensibiliser les travailleurs à la question des violences faites aux femmes. Récemment, les syndicats se sont inspiré de travaux pionniers sur la négociation en faveur du congé pour violence conjugale et du soutien au travail provenant d’Australie¹⁸ et

du Canada¹⁹. De plus en plus, les syndicats et certains employeurs éclairés reconnaissent que la violence conjugale est une question qui concerne le travail et fait le lien entre vie professionnelle et vie privée.

Le lieu de travail peut être un endroit dangereux si une victime y est harcelée, menacée ou traquée par un partenaire ou ex-partenaire, ce qui peut avoir un impact significatif sur sa capacité à travailler, à travailler efficacement et à garder son emploi. Par conséquent, la violence conjugale au travail peut être perçue comme un risque de santé et de sécurité professionnel majeur, d’où le devoir des employeurs de garantir un espace de travail sûr aux victimes de violence conjugale ainsi qu’à leurs collègues de travail. Les leçons tirées de plusieurs décennies de travail féministe et de plusieurs campagnes organisées par des sections de femmes/ comités de lutte contre les violences faites aux femmes au sein des syndicats nous montrent que la violence et le harcèlement au travail sont liés au pouvoir et au contrôle, deux problèmes qui peuvent se propager au travail et en dehors.

La violence conjugale inclut la violence physique ainsi que d’autres types de contrôle et de menace coercitive et émotionnelle/ psychologique, comme le contrôle des interactions sociales, le contrôle de l’autonomie, le contrôle des enfants et le contrôle de l’argent, qui ont de lourdes conséquences

17 Dans ce rapport, le terme de violence conjugale englobe la violence conjugale et la maltraitance, la violence commise par le partenaire intime et la violence familiale.

18 Les clauses relatives à la violence conjugale ont d’abord vu le jour en Australie, ou la première clause relative à la violence conjugale a été négociée avec succès en 2010 entre les Australian Services Union Victorian Authorities and Services Branch et le Conseil du Comté de Surf Coast, avec l’introduction d’un congé domestique rémunéré de vingt jours. En 2015, 944 accords contenaient une clause relative à la violence conjugale, couvrant ainsi 804.649 employés, majoritairement du secteur privé, provenant d’une grande diversité de secteurs et avec certains des plus grands employeurs du pays. Parmi les principaux facteurs de réussite qui ont permis la signature de ces accords se trouvent d’étroites alliances entre syndicats, experts et le mouvement féministe, l’existence d’une « clause modèle » et l’engagement des représentants syndicaux. En 2015, une affaire de violence conjugale au travail a fait jurisprudence, [Mme L. Moghimi contre Eliana Construction and Developing Group Pty. Ltd. [2015] FWC 4864, 23/08/2015]

conduisant la Commission australienne pour le travail juste à contraindre un employeur à payer la compensation maximale à une victime de violence conjugale injustement licenciée, son employeur ayant déclaré qu’ils n’étaient pas en mesure de la protéger de son partenaire qui travaillait au même endroit.

19 Au Canada, syndicats et employeurs ont négocié une série d’accords au niveau de l’entreprise afin de prévenir et de traiter la violence conjugale au travail, et le Congrès du travail du Canada est activement engagé dans la formation des syndicats, le plaidoyer pour une modification de la législation et l’introduction de revendications lors des négociations collectives afin d’aborder la question de la violence conjugale au travail.

psychologiques et affectent profondément la confiance d'une femme et sa capacité à quitter une relation violente. Une recherche récente du TUC, menée en partenariat avec Women's Aid, montre par exemple que l'exploitation financière constitue une forme majeure de contrôle coercitif, empêchant bien souvent les femmes de disposer de suffisamment d'argent pour payer le trajet jusqu'au travail, ou pour s'acheter des vêtements de travail décentes, rendant ainsi la tâche très difficile pour une femme qui souhaiterait quitter une relation violente. Bien que l'exploitation financière puisse toucher les femmes de toutes les catégories sociales, au Royaume-Uni les femmes les plus affectées par les changements gouvernementaux relatifs au paiement du Crédit universel (le seul paiement intégré qui remplace les prestations de chômage soumises à condition de ressources, les allocations au logement et les crédits d'impôts) sont celles qui disposent des revenus les plus faibles.

Les syndicats et les employeurs sont des partenaires clés d'une approche intégrée de lutte contre la violence conjugale, y compris au travail. Déjà mentionnée dans la Section 1 de ce rapport, la convention d'Istanbul et certaines stratégies nationales de lutte contre les violences faites aux femmes font référence au rôle du travail dans la prévention de la violence conjugale. Si rien n'est fait pour prévenir la violence conjugale au travail, grâce à une intervention précoce par exemple, et à un appui en matière de sécurité au travail, les preuves montrent qu'elle peut s'aggraver au fil du temps et terminer, dans le pire des cas, en meurtre. Les preuves rassemblées dans le cadre du projet « Safe at Home, Safe at Work » de la CES, sur base des onze études de cas nationales et des discussions tirées de la conférence de la CES à Madrid, montrent que les syndicats et les employeurs peuvent jouer (ce qu'ils font de plus en plus) un rôle essentiel dans la reconnaissance, l'identification et la mise en place de mesures efficaces de prévention de la violence conjugale au travail, en l'abordant comme l'un des nombreux problèmes qu'il est possible d'éviter et qui affectent la santé, le bien-être et la sécurité des travailleurs. Cela suppose la reconnaissance et l'identification des signes de violence conjugale, et la mise en place d'un soutien et de mesures concrètes afin de permettre aux travailleurs de garder leur emploi. Ces mesures ne montrent pas seulement que les syndicats et les employeurs abordent des questions importantes pour les femmes au travail : elles peuvent tout simplement sauver des vies de femmes.

3.2 CADRE LÉGISLATIF ET NATURE HABILITANTE DE LA LÉGISLATION SUR LA VIOLENCE CONJUGALE AU TRAVAIL

Plusieurs syndicats plaident actuellement auprès de leur gouvernement pour que la violence conjugale soit intégrée aux droits du travail, au motif que les mesures juridiques permettent à la fois de protéger les victimes au travail et d'imposer des obligations aux employeurs afin de s'assurer que les femmes sont en sécurité au travail ou lorsqu'elles retournent au travail après une période d'absence. En outre, les organisations de lutte contre la violence conjugale men-

tionnent le fait que les ressources de soutien aux victimes de violence conjugale se sont amenuisées avec la crise économique, ce qui constitue un obstacle considérable pour faire avancer la prévention contre la violence conjugale au travail. En Italie et en Espagne, les syndicats parlent de l'importance de la législation qui ouvrirait des portes aux syndicats, leur permettant de négocier des clauses dans les conventions collectives ou les accords d'entreprises, et d'utiliser la loi comme base pour étendre un peu plus les dispositions légales.

Le cadre juridique relatif à la violence conjugale et la violence conjugale au travail dans les onze études de cas nationales se trouve à l'Annexe 1. En matière de législation nationale, la plupart des Etats membres de l'UE ont adopté des lois spécifiques sur les violences faites aux femmes, en criminalisant la plupart de ses formes, dont le viol, l'agression sexuelle et la violence conjugale (EIGE, 2014). Dix Etats membres disposent d'une législation qui traite la violence conjugale comme infraction pénale spécifique, dans le cadre du droit pénal. Dans tous les Etats membres, la traque (stalking) n'est pas considérée comme une infraction séparée, bien que certains disposent d'une loi dédiée alors que d'autres jugent la traque comme d'autres infractions au code civil ou pénal. Les législations civiles et pénales relatives à la violence conjugale font rarement référence explicitement au rôle du travail, bien que certaines législations du travail établissent des droits pour les victimes de violence. Dans le cadre du droit du travail français par exemple, une employée a le droit de s'absenter de son travail si elle a été victime de violence à caractère sexiste : elle a l'obligation d'informer immédiatement son employeur de la situation de fait, du danger pour sa vie et sa santé et de l'incapacité à la protéger. Tant que la protection n'est pas garantie, l'employée peut s'absenter de son travail.

Le cadre juridique le plus détaillé se trouve en Espagne, en vertu de la Loi organique 1/2004 du 28 décembre 2004 sur la protection contre la violence conjugale. Associée à la Loi organique 3/2007 sur l'égalité entre hommes et femmes au travail, qui exige que les entreprises de plus de 250 employés élaborent un Plan d'égalité hommes-femmes en coopération avec les syndicats, elle a poussé la plupart des grandes entreprises à introduire des clauses et des politiques relatives à la violence conjugale au travail. La loi recommande également l'introduction de plans pour l'égalité dans les petites et moyennes entreprises, sur base volontaire. A ce jour, plus de 200 Plans pour l'égalité, dotés de mesures de prévention et de gestion du harcèlement sexuel et de prévention de la violence conjugale au travail, ont été négociés et signés. L'un des principaux problèmes de ces plans étant qu'ils ne couvrent pas les femmes sous contrat précaire et dans les petites entreprises. Nombreux milieux de travail ne disposent pas de délégué syndical auquel les victimes pourraient s'adresser. Les syndicats travaillent actuellement à la réforme de la Loi 1/2004 relative aux droits du travail des victimes de violence conjugale, pour permettre aux victimes d'organiser plus facilement leurs heures de travail ou d'obtenir une mutation de poste. Néanmoins, malgré un cadre juridique fort, les syndicats espagnols affirment que la crise économique espagnole a compromis leur capacité à négocier ces questions-là.

En Italie, la violence conjugale au travail est une question relativement nouvelle que les syndicats souhaitent introduire dans les négociations, grâce à l'adoption de l'Acte pour l'emploi 2016, qui donne suite à de nombreuses années de plaidoyer syndical en faveur de cette législation. Les syndicats de tous les secteurs ont entamé un examen des conséquences de la législation et de la meilleure façon de négocier les dispositions relatives au congé pour violence conjugale en les étendant, si possible, aux conventions collectives.

“ Les dispositions de l'Acte pour l'emploi sont sans précédent, octroyant un arrêt de travail d'une durée maximale de trois mois aux femmes victimes de violence conjugale ; c'est une nouveauté et une avancée significative. Nous allons travailler dur pour superviser l'application de cette norme. Nous avons réussi à faire passer la disposition dans la législation après de nombreuses années de plaidoyer d'associations de femmes, de mouvements féministes et de syndicats auprès du gouvernement. Nous avons tenu un dialogue continu sur la violence à l'encontre des femmes... Nous répétons depuis longtemps que la violence conjugale n'est pas le seul type de violence et qu'il existe aussi la violence au travail. Le message est enfin passé. »

(Loredana Taddei, Responsable nationale en charge de l'égalité hommes-femmes, CGIL, Italie)

Dans de nombreux Etats membres, la législation couvre aussi la traque et l'émission de mandats de protection, qui peuvent s'avérer nécessaires au travail. Dans le cadre de l'Acte allemand pour la protection contre la violence (GewSchG) de 2002 par exemple, un mandat de protection peut empêcher l'auteur présumé d'accéder au lieu de travail de la victime. Parmi les mesures mentionnées à l'article 5 de la Loi bulgare de protection contre la violence conjugale (2005), se trouve l'interdiction pour l'accusé de se trouver à proximité du domicile de la victime, de son lieu de travail, ainsi que de ses lieux de vie sociale et de loisirs. En Italie, l'Acte n°38 du 23 avril 2009 (droit pénal) introduit la nouvelle infraction d' « actes de persécution » (traque), assortie de sanctions, y compris

lorsque cette traque a lieu au travail. La traque au travail peut impliquer une traque par des partenaires ou ex-partenaires, des clients auteurs de harcèlement vis-à-vis du personnel et, dans certaines circonstances, de clients qui traqueraient d'autres clients, comme cela peut être le cas dans des établissements de soins résidentiels ou de santé mentale. Ce type d'agression peut empêcher les victimes de quitter leur domicile, de se rendre au travail et de mener à bien leur travail quotidien. La traque implique des formes excessives de contact et de maltraitance par le biais de courriels, de coups de fil et via les réseaux sociaux, des cadeaux non sollicités ou encore des agressions physiques ou sexuelles au travail. Bien qu'il n'existe pas de données en Europe, d'après une étude menée en 2011 aux Etats-Unis, 5,1 millions de femmes et 2,4 millions d'hommes avaient été traqués au cours de l'année précédente (NCADV, 2015). Concernant les femmes assassinées par leur partenaire intime, 76% avaient été traquées dans un premier temps, et 85% des femmes ayant survécu à des tentatives de meurtres avaient été traquées. La traque peut provoquer des problèmes considérables, dont l'anxiété, la dépression et la perte de jour de travail, et elle constitue souvent un indicateur d'autres formes de violence.

En Belgique, le Plan d'action national de lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre 2015-2019 se base sur le cadre de la convention d'Istanbul (ratifiée en 2016) et contient quelques dispositions appropriées au contexte de la violence conjugale au travail. Il fait référence au rôle du secteur privé et des médias dans l'éradication de la violence à l'encontre des femmes, à travers la sensibilisation, par exemple, et l'élaboration de lignes directrices et de normes d'autorégulation. Le Plan prévoit que le secteur privé joue un rôle, en travaillant en partenariat avec des associations et des organisations sociales et à travers la sensibilisation de son personnel. Le secteur public, lui, est sensé contribuer à la prévention de la violence avec des projets visant à améliorer la sécurité des personnes dans les espaces et les transports publics, en luttant contre l'intimidation sexuelle et les comportements sexuels non désirés, ainsi que les comportements abusifs à connotation sexuelle dans les transports publics.

La « Stratégie nationale pour l'éradication de la violence à l'encontre des femmes » espagnole (2013-2016) est l'une des stratégies les plus complètes qui existent en Europe, comprenant des mesures de lutte contre la violence propres au travail et définissant clairement les rôles des syndicats et des employeurs. Elle contient 284 mesures conçues pour favoriser une approche globale de lutte contre la violence à l'encontre des femmes. Elle comprend un ensemble de mesures, de sensibilisation et de prévention notamment, et fait de nombreuses références au rôle des entreprises, des employeurs et des syndicats au travail, qui peuvent jouer le rôle de partenaires. Le plan encourage l'Etat à collaborer avec les employeurs et les syndicats afin de divulguer l'information relative aux droits des travailleurs en situation de violence, de promouvoir l'intégration sociale et l'emploi des femmes qui ont été victimes de violence, et d'encourager leur embauche. Voir l'encadré 13 ci-dessous contenant la liste des mesures recommandées aux entreprises, aux employeurs et aux syndicats dans la stratégie nationale espagnole.

ENCADRÉ 13 : LA « STRATÉGIE NATIONALE (ESPAGNOLE) POUR L'ÉRADICATION DE LA VIOLENCE À L'ENCONTRE DES FEMMES » (2013-2016)

Les recommandations de la stratégie nationale relatives au rôle des entreprises, des employeurs et des syndicats au travail sont reprises ci-dessous (par ordre de paragraphe).

3. Organiser des actions de prévention et de sensibilisation au sein du secteur privé via l'initiative « *Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género* » (Entreprises pour une société sans violence à caractère sexiste).

6. Diffuser, en collaboration avec les syndicats et les organisations d'employeurs, des informations relatives aux droits des femmes victimes de violence à caractère sexiste, dans le but d'encourager ces femmes à rompre le silence.

102. Diffuser, en collaboration avec les syndicats et les associations d'employeurs, des informations relatives aux droits des travailleuses victimes de violence à caractère sexiste.

104. Promouvoir, en collaboration avec les syndicats, les entreprises et les entités à but non lucratif, la mise en place de programmes de formation et d'inclusion sociale et professionnelle visant les femmes qui ont été victimes de violence.

181. Favoriser l'introduction de mesures dans les plans d'égalité des entreprises visant à répondre spécifiquement aux besoins des victimes de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le genre dans les environnements professionnels.

182. Promouvoir la mise en œuvre de mesures de prévention du harcèlement sexuel et basé sur le genre au sein de l'administration centrale et dans les organes publics rattachés.

229. Renforcer l'initiative « *Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género* » (Entreprises pour une société sans violence à caractère sexiste) en collaboration avec des syndicats et des organisations d'employeurs.

Le lieu de travail est mentionné explicitement dans la stratégie du gouvernement britannique, ainsi que dans les stratégies élaborées en Ecosse, au Pays de Galles et en Irlande du Nord. La « Stratégie 2016 de lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles » britannique reconnaît que les employeurs ont un rôle à jouer dans la détection de la maltraitance et la mise en place de politiques internes. Le rôle des employeurs en matière d'intervention précoce, à l'aide de mesures sur le lieu de travail, est plus élaboré dans les stratégies de lutte contre la violence à l'encontre des femmes et des filles écossaise et galloise. La stratégie « *Equally Safe: Scotland's strategy for preventing and eradicating violence against women and girls* » (Sécurité pour tous : stratégie écossaise de prévention et d'éradication

de la violence à l'encontre des femmes et des filles) fait référence au lieu de travail comme un espace clé de prévention et déclare que « ...l'environnement de travail a un rôle à jouer dans la défense d'une culture de tolérance zéro en matière de harcèlement et de maltraitance et dans la compréhension des besoins des victimes de violence et de violence conjugale ». En Irlande du Nord, la nouvelle stratégie publiée en 2016 *Stopping Domestic and Sexual Violence and Abuse in Northern Ireland : A Seven Year Strategy* (Mettre un terme à la violence et aux abus conjugaux et sexuels en Irlande du Nord : une stratégie à sept ans), fait référence aux « politiques efficaces sur le lieu de travail » comme ensemble de mesures de soutien aux victimes et aux familles touchées par la violence. Comme le souligne la Stratégie, « Les coûts liés à la violence et aux abus domestiques et sexuels ont un impact considérable sur les ressources des organisations et des employeurs du secteur public, bénévole et communautaire et reflète l'énorme fardeau qui pèse sur les victimes et sur l'ensemble de la société » (p.28). Malgré l'important plaidoyer des syndicats, l'ICTU a exprimé sa déception, estimant qu'elle contenait des références trop limitées au travail et aux syndicats.

Certains plans d'action ne font aucune référence spécifique à la violence conjugale au travail, comme c'est le cas notamment du Plan d'action national contre la violence familiale et au sein des relations intimes 2014-2017 du Danemark. Le 4^{ème} Plan de lutte contre les violences faites aux femmes français (2012-2016) établit trois priorités : renforcement de l'action publique, protection des victimes et mobilisation de l'ensemble de la société, bien qu'aucune référence explicite ne soit faite au travail. Le plan d'action a doublé le budget alloué aux politiques de lutte contre les violences faites aux femmes pour la période 2014-2016.

3.3 DONNÉES SUR LA VIOLENCE CONJUGALE AU TRAVAIL

Bien que les données soient limitées, les études menées sur la violence conjugale au travail dans le monde contiennent des conclusions cohérentes²⁰, et notamment le fait qu'un tiers des travailleurs déclarent avoir été victimes de violence conjugale à un moment de leur vie et qu'environ la moitié des victimes de violence conjugale ont eu le sentiment que leur performance professionnelle en avait été affectée négativement. **L'Annexe 2 résume les données disponibles sur la violence conjugale au travail dans les onze études de cas nationales.**

A ce jour, l'étude globale la plus récente a été réalisée par le TUC au Royaume-Uni et en République d'Irlande (TUC, 2014). L'étude a montré que la violence conjugale affecte la performance et la présence au travail. Sur les 3.449 personnes interrogées, 41,6% avaient vécu une expérience de violence

20 Six grandes études nationales menées en Australie, au Canada, en Nouvelle-Zélande, aux Philippines, en Turquie et au Royaume-Uni/ Irlande fournissent des preuves manifestes de l'impact de la violence conjugale sur le travail. Pour plus d'information sur les études, voir : <http://dvatworknet.org/research/national-surveys>

conjugale affectant leur capacité à aller travailler, qui s'est aussi étendue à leur lieu de travail et s'y est poursuivie. Peu de personnes interrogées ont dénoncé le problème au travail, notamment à un représentant syndical. La recherche montre également que 75% des victimes d'abus domestiques sont visées au travail par des appels téléphoniques et des courriels ; 20% des victimes de violence conjugale avaient pris un mois ou plus d'arrêt de travail au cours de l'année précédente pour violences familiales ; 56% des femmes victimes arrivent en retard au travail au moins cinq fois par mois ; 28% partent plus tôt au moins cinq fois par mois, et 53% sont absentes au moins trois jours par mois (TUC, 2015 ; Crown Prosecution Service, 2015; Home Office, 2009).

Il existe peu d'éléments disponibles sur l'ampleur, le type ou la sévérité de la violence conjugale au travail. Bien qu'aucune donnée ne soit prélevée de façon systématique sur la traque ou les homicides conjugaux au travail, les syndicats et les organisations de lutte contre la violence impliqués dans le projet de la CES parlent d'une augmentation de l'ampleur et du degré de sévérité de la traque au travail et du nombre d'homicides/féminicides au travail. Au Royaume-Uni, le TUC a identifié au moins 6 cas de femmes assassinées par leur partenaire ou ex-partenaire au travail au cours des dernières années. De nouvelles données relatives au féminicide, recueillies lors du Recensement féminicide au Royaume-Uni (*UK Femicide Census*) mené par la Fédération Women's Aid England (2016) et le Projet irlandais de suivi du féminicide (*Irish Femicide Monitoring Project*) élaboré par Women's Aid Ireland (2016) notamment, constituent un pas dans la bonne direction grâce à l'identification de modèles de comportement, de facteurs de risque et afin de prévenir le paroxysme de la violence conjugale : le féminicide.

3.4 L'ARGUMENT SOCIAL ET ÉCONOMIQUE POUR PRÉVENIR LA VIOLENCE CONJUGALE AU TRAVAIL

“ [La violence conjugale] impose des limites de présence des femmes au travail, elle a un impact considérable, car elles ne sortent pas avec des collègues, ont peur de leur lieu de travail bien qu'il devrait constituer un lieu sûr. Si elles quittent le domicile pour se rendre dans un refuge, elles veulent sortir de leur ville, pour ne pas se retrouver dans la même ville que l'agresseur. Pour ces femmes, il devient donc difficile de continuer à aller travailler. Nous nous sommes

rendu compte que les femmes logées en centres d'accueil perdaient leur emploi. Elles nous racontent leur histoire, la honte d'aller au travail si elles montrent des signes physiques de violence. Nombreuses sont celles qui dissimulent la violence, et c'est la principale raison de leur arrêt maladie ».

(Vesna Leskošek, Faculté de travail social, Université de Ljubljana, Slovénie)

De plus en plus d'éléments démontrent que le fait de combattre la violence conjugale au travail présente des avantages sociaux et économiques. Ce travail émergent ne reconnaît pas seulement le fait que la prévention de la violence conjugale est une question relative au lieu de travail, et que le lieu de travail est inextricablement lié à la famille et à la communauté, mais aussi qu'elle présente de plus amples avantages pour les employeurs qui retiendraient leurs travailleuses victimes de violence conjugale. Pour une travailleuse, l'indépendance financière est essentielle si elle souhaite pouvoir quitter une relation violente ; sans cette indépendance, elle peut rapidement perdre son lien avec le marché du travail si elle est régulièrement victime de contrôle et de violences.

Pour les employeurs, le fait de ne pas aborder la violence conjugale au travail représente un coût élevé. Les estimations montrent que la violence représente un coût économique élevé au travail en termes de perte de productivité, d'absence pour arrêt maladie et perte d'emplois (EIGE, 2014 ; EIGE, 2012 ; Zhang et al 2012 ; Walby, 2004 et 2008). Sur base des données existantes, l'EIGE (2012 et 2014) identifie des coûts importants provoqués par la violence basée sur le genre, allant de la perte de résultat au coût des services (services de santé, justice pénale, juridique, services sociaux et spécialisés), en plus de l'impact physique et affectif pour la victime. De façon générale, l'EIGE estime que la production économique perdue en raison de blessures uniquement représente environ 12% de ces coûts. Un rapport de l'Institut belge pour l'égalité entre hommes et femmes (2010) souligne l'importance des coûts économiques dus à la violence à caractère sexiste dans les entreprises, citant des études européennes et nord-américaines qui montrent que la violence affecte la concentration et l'efficacité au travail, et qu'il devient difficile pour les femmes de garder leur emploi. Parmi les exemples donnés, celui d'une société française à but non lucratif (Psytel, basée en Belgique), dans laquelle la violence des partenaires à elle seule représentait des coûts d'une valeur de 439 millions d'euros par an, dont 288 millions correspondaient à des pertes de production pour interruption de travail, absentéisme, etc. Plusieurs estimations provenant d'Australie ont évalué le coût de la violence conjugale sur l'industrie de la vente à elle seule à plus de 62 milliards de dollars (44 milliards d'euros) entre 2014 et 2015 (National Retail Asso-

ciation, 2016). Un rapport publié par le Département fédéral canadien de la justice a estimé que l'impact de la violence conjugale sur les employeurs s'élevait à 78 millions de dollars (environ 54 millions d'euros) en 2009 (Zhang *et al.*, 2012). Aux Etats-Unis, on estime qu'environ 8 millions de jours de congé sont pris chaque année en raison de violence conjugale, ce qui provoque un coût pour l'économie de 2,5 milliards de dollars (environ 2,3 milliards d'euros) en perte de productivité.

L'Évaluation de la valeur ajoutée européenne²¹ estime qu'en 2011, le coût annuel des violences faites aux femmes dans l'UE s'élevait à environ 228 milliards d'euros (1,8% du PIB européen) (Parlement européen, 2014). Ceci équivaut à 450€ par citoyen européen chaque année. D'après WAVE (2016), un investissement de seulement 10% de cette somme (soit 45€ par citoyen et par an) pour prévenir la violence contribuerait de façon considérable à la réduction du poids financier de la violence à l'encontre des femmes sur les budgets nationaux.

Les travaux de recherche de Sylvia Walby (2008) permettent de mieux comprendre la raison et le rapport coût-efficacité d'un investissement en matière de prévention et de services aux victimes de violence conjugale. Sa recherche a permis de comprendre que la violence conjugale coûte 1,9 milliard de livres sterling (2,2 milliards d'euros) en perte de production économique, due aux arrêts de travail pris pour cause de blessures, qui provoquent ensuite une baisse de la productivité, une augmentation de l'absentéisme et un taux de rotation supérieur des employés. Pour les entreprises et l'économie en général, ces coûts ont diminué par rapport au niveau de 2001, en raison de la diminution du taux de violence conjugale liée à l'amélioration des services publics. Walby (2008) souligne l'importance des investissements dans les services publics pour réduire la violence conjugale, démontrant qu'au Royaume-Uni cette approche a été rentable pour l'ensemble du pays, réduisant l'ampleur de la perte de production économique en plus des coûts humains et psychologiques.

3.5 L'IMPORTANCE DU TRAVAIL POUR L'INDÉPENDANCE ET L'AUTONOMIE

L'indépendance économique est fondamentale pour qu'une femme puisse quitter une relation violente, et une intervention précoce est également essentielle pour permettre à une femme d'avoir accès à des services d'aide spécialisés afin de garder son emploi et vivre de façon indépendante. Aider une femme à garder son emploi peut ainsi l'empêcher d'avoir à endurer une dépendance économique et des violences à long terme. Les preuves rassemblées à travers des entretiens et des discussions dans le cadre du projet de la CES montrent qu'au moment où elles quittent une relation violente et se mettent en sécurité dans un refuge, les femmes ont en général déjà quitté leur travail. En Espagne, les syndicats soulignent qu'il est important d'aborder cette question sous

l'angle de l'intégration des femmes au travail mais aussi de la fragilité des relations de travail de ces mêmes femmes. Si les femmes ne disposent pas d'indépendance économique, elles seront moins à même de s'opposer aux actes de violence. Il est impossible pour une femme d'obtenir son indépendance financière si elle ne travaille pas ou se trouve dans une situation professionnelle précaire. Comme l'affirme Diliانا Markova, de l'association de lutte contre la violence conjugale bulgare Animus, le lieu de travail est un endroit important dans la prévention de la violence conjugale : « ... si les femmes sont déjà sorties du marché du travail, il est souvent trop tard, [d'où] l'importance de travailler avec les femmes avant qu'elles ne quittent leur emploi ». Une étude menée dans des centres d'accueil au Danemark²² reconnaît également que les femmes qui se rendent dans des centres d'accueil sont moins connectées au marché du travail, sont souvent moins formées et n'ont pas d'indépendance financière. Dans la plupart des cas, lorsqu'une femme danoise se rend dans un centre d'accueil, elle ne travaille pas.

« Si les femmes vivent au quotidien dans une atmosphère tyrannique de violence psychologique, elles finissent par perdre leur emploi, après avoir eu de nombreux arrêts maladie. C'est pour cette raison qu'il est très important que, lorsqu'une personne quitte son emploi ou demande une mutation, quelqu'un à son travail aille creuser un peu pour comprendre pourquoi... C'est à ce moment-là qu'il est possible de la soutenir et de l'aider. Je n'ai connu qu'une seule femme qui s'était rendue dans un refuge dans une ville à l'extérieur de Copenhague : son employeur, qui disposait de branches dans tout le pays, avait pu la muter dans une autre ville, et c'est le seul exemple à ma connaissance d'une femme qui travaillait encore ».

(Mette Marie Yde, de l'association de lutte contre la violence conjugale Danner, Copenhague)

21 L'évaluation de la valeur ajoutée européenne, menée par le Parlement européen, analyse les avantages potentiels d'une action future de l'Union européenne et la valeur ajoutée des politiques européennes existantes.

22 Citée lors de l'entretien avec Mette Marie Yde, de l'association Danner.

3.6 CONSULTATION ET PARTICIPATION DES SYNDICATS À L'ÉLABORATION DES POLITIQUES ET DES STRATÉGIES GOUVERNEMENTALES DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Bien que la plupart des gouvernements en Europe aient élaboré des plans d'action nationaux et des stratégies de lutte contre les violences à l'encontre des femmes, rares sont ceux qui font référence au rôle que les syndicats peuvent y jouer, à la fois lors des consultations et lors de l'élaboration d'actions de prévention de la violence conjugale au travail. Le problème étant que la convention d'Istanbul et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes (CEDAW en anglais), les deux principaux cadres d'élaboration des plans d'action nationaux, ne font pas ou très peu référence aux obligations sur le lieu de travail et à la consultation et la participation des syndicats dans l'élaboration et la mise en place de politiques ou de programmes.

Le Plan d'action national du gouvernement italien contre la violence au travail et le harcèlement envers les femmes, par exemple, a été fortement critiqué par les syndicats et les organisations de femmes pour le manque de consultation lors de son élaboration, qui manque d'objectifs clairs et d'une attention particulière à la prévention. En Irlande du Nord, l'ICTU Northern Ireland (NI) et ses syndicats affiliés ont participé aux consultations lors de l'élaboration de la nouvelle Stratégie à sept ans pour mettre un terme à la violence conjugale et sexuelle en Irlande du Nord, publiée en 2016. La Stratégie contient certaines références au travail, mais l'ICTU NI estime qu'elles restent très générales, et ne tiennent pas compte des propositions de l'ICTU NI basées sur les travaux d'un focus group convoqué par l'ICTU NI pour le Ministère de la Justice lors de l'élaboration de la Stratégie. Le groupe avait présenté des preuves de l'impact économique et social de la violence au travail et souligné le rôle fondamental joué par les syndicats dans l'élaboration d'une politique à la fois stratégique et propre au travail.

“Le rôle du délégué syndical est essentiel dans le contexte du travail, et les syndicats ont un rôle important à jouer en termes de collaboration avec les employeurs afin de négocier, élaborer et mettre en œuvre des politiques au travail. Nous pensons que la stratégie devrait contenir des références aux nombreuses excellentes politiques déjà négociées par les syndicats et les employeurs, dont celle du Conseil communal de la ville de Belfast par

exemple. Nous sommes également convaincus que les politiques relatives à la violence conjugale devraient être obligatoires dans tout le secteur public ».

(Clare Moore, Responsable de l'égalité, ICTU NI)

L'ICTU NI continue à privilégier ce travail dans le contexte de la mise en œuvre de la Stratégie et travaille actuellement avec les Ministères de la justice et de la santé pour s'assurer que la lutte contre la violence conjugale et sexuelle est reconnue comme une problématique de travail et qu'elle est correctement prise en compte durant la deuxième année du plan d'action. L'ICTU est aussi représenté au sein du *Stakeholder Assurance Group*, groupe multilatéral dont le rôle est de superviser l'application de la Stratégie. Suite à la publication de la Stratégie, l'ICTU NI a organisé une réunion entre le Ministère de la justice et les syndicats, profitant de cette occasion pour souligner l'avis de l'ICTU sur les politiques au travail et l'importance de l'engagement de l'employeur.

Le Plan national du gouvernement belge de lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre reconnaît que la violence conjugale au travail constituera un important sujet de discussion entre parties prenantes. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes²³ prévoit de mettre en œuvre des lignes directrices et des mesures de prévention de la violence conjugale au travail, et certaines de ses idées ont déjà été abordées de façon informelle avec des représentants syndicaux et des représentants de « personnes d'intérêt/ de confiance » au travail.

“Nous voulons commencer la prévention tôt, nous voulons que la victime puisse en parler à un stade encore précoce, et si possible obtenir de l'aide. Nous voulons commencer à les aider... D'un point de vue politique ce n'est pas le moment de modifier la législation, mais nous voulons construire quelque chose, et créer de nouvelles tâches au sein de nos structures existantes. Nous disposons déjà d'une bonne structure pour lutter contre les

²³ L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes fournit des données relatives à la situation des femmes en Belgique. Il défend l'égalité hommes-femmes dans la sphère professionnelle, lutte contre la violence et la discrimination et coordonne le Plan d'action nationale de lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre.

différents types de harcèlement grâce à la « personne de confiance », et nous pensons que la meilleure façon de faire est de suggérer de quelle façon les victimes de violence conjugale peuvent s'adresser à la personne de confiance, qui essaiera ensuite de négocier avec l'employeur et conseillera la personne (l'auteur ou la victime). Nous prévoyons de tester cette méthode dans certains ministères ».

(Marijke Weewauters, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Belgique)

En plus de la création d'un rôle (informel) en la « personne de confiance », l'Institut envisage que les conseillers en prévention des domaines de santé et de sécurité aient également un rôle formel à jouer à l'avenir. A ce moment-là, l'Institut aimerait que la législation soit modifiée pour garantir une reconnaissance formelle de la prévention de la violence conjugale au travail parmi les rôles de la « personne de confiance ».

PARTICIPATION DES SYNDICATS À DES GROUPES INTERINSTITUTIONS

Les syndicats peuvent jouer et jouent un rôle dans l'organisation plus générale de la protection et des services aux victimes de violence conjugale. La convention d'Istanbul estime que la collaboration entre agences, organismes de prévention et de protection contre la violence conjugale et agences proposant différents services est une bonne pratique. Bien qu'aucune référence ne soit faite aux partenaires sociaux dans ce contexte, les modèles de coopération entre agences existant en Ecosse et en Irlande du Nord reconnus comme bonnes pratiques reconnaissent la valeur d'une approche intégrée de collaboration entre agences, syndicats compris.

- ▶ Le Partenariat interinstitutionnel de Belfast contre la violence et la maltraitance domestique et sexuelle a rassemblé différentes parties prenantes, dont des syndicats, et a produit un modèle de politique d'entreprise sur la violence et la maltraitance domestiques. Le Partenariat rassemble des partenaires issus des services sociaux, de la police, des services de probation, d'aide aux femmes, d'organisations bénévoles, de projets de groupes d'hommes et de syndicats. Il a permis de rédiger le document « Violence et maltraitance domestiques au travail, une politique modèle », qui comprend des conseils, un modèle de politique d'entreprise et des informations sur le rôle des syndicats. Il indique que le personnel expérimenté dans le domaine de la violence/ maltraitance domestique

peut rapporter le problème à un représentant syndical, un supérieur hiérarchique ou à un collègue.

Ce sont de bonnes pratiques que les syndicats italiens aimeraient reproduire. En Italie, les syndicats et les organisations de femmes se montrent très critiques face à l'absence d'approche globale coordonnée pour proposer des services et un partenariat entre acteurs publics, tel que le recommande la convention d'Istanbul. Pour ce faire, les acteurs devront relever plusieurs défis, dont la question de la disponibilité des ressources et la coordination entre acteurs publics fournisseurs de services, ainsi que l'inégale distribution des responsabilités entre les différents niveaux de gouvernance (régions, provinces et municipalités).

Plusieurs syndicats affirment que la ratification et l'application pleine et entière de la convention d'Istanbul, dont sa ratification par l'UE, seront cruciales à l'avenir pour l'élaboration d'un cadre intégré de lutte contre les violences faites aux femmes, au sein duquel les syndicats pourront aussi contribuer avec leur propre expertise et leurs liens avec les travailleuses, en partenariat avec des employeurs et d'autres agences et organes qui combattent la violence conjugale. Les syndicats italiens, par exemple, sont particulièrement préoccupés par les dispositions du plan national de lutte contre les violences faites aux femmes (publié en avril 2015), estimant qu'elles ne permettront pas d'appliquer la convention d'Istanbul, surtout en matière de prévention. Le plan mentionne l'allocation de ressources aux gouvernements régionaux, et les syndicats affirment que cette augmentation devrait à son tour permettre d'augmenter les services aux victimes de violence conjugale. Néanmoins, l'allocation des ressources du niveau régional vers le local est très lente et le système de financement très complexe. La CGIL contrôle actuellement les différentes étapes de transfert des ressources au niveau local, et rapporte que de nombreux centres de lutte contre la violence sont contraints de fermer par manque de moyens.

3.7 NÉGOCIATION DE CONVENTIONS COLLECTIVES ET DE POLITIQUES INTERNES

a) Comment les syndicats ont abordé la question de la violence conjugale au travail

Le projet « Safe at Home, Safe at Work » de la CES a permis de susciter un intérêt considérable au sein des syndicats sur la question de la violence conjugale au travail. Certains ont commencé à s'informer et à accumuler des compétences pour négocier des conventions sectorielles et des politiques d'entreprise sur la violence conjugale au travail, comprenant la rédaction de clauses modèles, des formations pour les représentants et les délégués syndicaux afin de fournir un soutien crucial aux victimes de violence conjugale, la négociation d'une aide concrète avec l'employeur, et pour également s'assurer que la prévention de la violence conjugale au travail fait partie de l'évaluation des risques professionnels et qu'elle fait partie des priorités des comités de santé et de sécurité.

Parmi les exemples disponibles se trouvent des clauses modèles sur la violence conjugale adoptés par des autorités locales et le secteur de la santé au **Royaume-Uni**, des politiques d'entreprise spécifiques adoptées par des entreprises multinationales dans plusieurs pays, l'introduction de clauses dans les plans pour l'égalité au travail en **Espagne**, et le plaidoyer des syndicats pour l'introduction d'une législation qui octroierait un droit de congé rémunéré légal. En Italie et en Bulgarie notamment, certains syndicats sont particulièrement actifs auprès des municipalités pour qu'elles introduisent des clauses lors du renouvellement des conventions collectives.

Les **syndicats espagnols et italiens** ont sans aucun doute été les plus actifs dans la négociation de politiques d'entreprise (en vertu du cadre juridique mentionné ci-dessus) et certains syndicats sont très actifs au Danemark, en Irlande du Nord et au Royaume-Uni. En Belgique, en Bulgarie, en France, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Slovaquie, les syndicats reconnaissent à présent la prévention de la violence conjugale au travail comme une nouvelle problématique à traiter. Dans ces pays, les représentants syndicaux fournissent surtout un soutien ad hoc, à travers une assistance informelle par exemple, en contactant la police et les services d'aide. Cependant, dans la majeure partie des cas les femmes victimes de violence conjugale ne contactent un syndicat que lorsque leur situation est devenue particulièrement préoccupante.

Les avis des syndicats **français** sur la question de la violence conjugale diffèrent. Certains ont décidé d'en faire une priorité de travail, d'autres pas. A la CGT, les représentantes sont unanimes sur le fait que la violence conjugale est un problème de travail et qu'il s'agit d'une responsabilité qui incombe aux employeurs et aux syndicats, afin de protéger la santé et la sécurité des employées. Le syndicat négocie cette question avec les employeurs dès qu'il en a la possibilité. La CFDT Paris reconnaît l'importance du sujet mais préfère pour l'instant se concentrer sur la violence liée au travail. FO a également renoncé à aborder la question, mais insiste sur la protection juridique d'une victime de violence conjugale pour lutter contre la discrimination et le licenciement pour situation de santé ou familiale. FO estime que les employeurs ont la responsabilité juridique de protéger les victimes contre toute forme de violence opérée sur le lieu de travail, que cette violence soit ou non liée à leur vie privée.

En **Allemagne**, si un(e) travailleur(se) victime de violence conjugale tente d'obtenir un soutien, les syndicats lui viennent en aide de façon informelle, en l'informant par exemple sur le type d'aide dont elle peut bénéficier auprès du département des ressources humaines de l'entreprise, où il se trouve, ou encore pour trouver de l'aide auprès d'une association spécialisée ou d'un service de santé. Les syndicats allemands n'ont pas abordé activement la question de la violence conjugale au travail et ne disposent pas d'initiatives officielles ni d'une opinion commune. Les syndicats DGB, Verdi, VEG et d'autres sont d'avis qu'il s'agit d'un « problème privé » important mais sensible, que les services spécialisés des services de santé publique et les associations sont mieux placés pour gérer. Les syndicats ont exprimé leur préoccupation au sujet des

femmes qui pourraient souffrir de discrimination directe ou indirecte de la part de leur employeur ou de leur supérieur si elles venaient à parler de leur situation de victime.

Aux Pays-Bas, les syndicats commencent à peine à envisager leur approche vis-à-vis de la violence conjugale au travail, qu'ils considèrent comme une priorité importante pour l'avenir. Lorsque les syndicats abordent la question de la violence conjugale au travail, ils le font généralement de façon informelle, ce qui donne lieu à des négociations individuelles avec un employeur afin de soutenir une victime au travail. Le secteur des transports a récemment donné un exemple, lorsqu'un employeur a contacté une responsable syndicale car il était préoccupé par une employée. Il a demandé l'aide du syndicat car il ne souhaitait pas licencier la femme. La déléguée syndicale a parlé à la femme en question et a découvert qu'elle était régulièrement victime de violences au cours de la nuit. La déléguée a négocié avec l'employeur pour qu'elle obtienne des horaires de travail l'après-midi et en soirée, afin de pouvoir dormir le matin, et elle lui a aussi donné des informations sur divers services d'aide spécialisés. Aux Pays-Bas, l'une des raisons pour lesquelles les syndicats n'ont pas considéré la question de la violence conjugale comme un sujet lié au travail est que jusqu'à présent elle était jugée sensible, et la séparation entre vie privée et professionnelle est très marquée.

« Ce que vous faites à la maison est tout à fait séparé de ce que vous faites au travail. La violence conjugale ou les questions de soins par exemple ne sont pas beaucoup commentées... On part du principe que l'employeur a la responsabilité d'assurer un environnement de travail sûr, mais il est aussi acquis que ce n'est pas son rôle de conseiller une personne sur ses activités privées, même si cela porte sur des questions comme des modes de vie, une consommation alimentaire ou une consommation d'alcool peu sains. Il ne sera pas facile de convaincre l'employeur et le comité de santé et de sécurité de considérer la violence conjugale comme problématique de travail ».

(Jessica van Ruitenbur, FNV, Pays-Bas)

Dans la même logique, les syndicats belges estiment que la violence conjugale est une question d'ordre privé, et il existe peu d'exemples de conventions collectives ou de politiques d'entreprise qui organisent des sessions d'information et de sensibilisation abordant aussi la violence conjugale, en plus du harcèlement moral et sexuel au travail et des risques psycho-sociaux (Huchet *et al.*, 2015). L'aide provient majoritairement de conseillers individuels en prévention ou de psychologues du travail qui proposent un soutien ad hoc aux victimes de violence conjugale.

Au cours des entretiens effectués dans le cadre de ce rapport, les syndicats belges ont présenté deux façons possibles de traiter la violence conjugale au travail, en fonction du cadre législatif existant ou via la négociation collective. Ils citent tout d'abord le précédent établi par l'accord d'avril 2009 au Conseil national du travail (convention collective n°100) imposant à toutes les entreprises de disposer d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues, qui doit être élaborée conjointement avec les comités d'entreprise et les comités de santé et de sécurité de l'entreprise. Cette convention a permis de formaliser le lien entre vie privée et vie professionnelle à travers la prévention de l'abus d'alcool, en donnant l'exemple d'une connexion directe entre la maison et le lieu de travail. Pour les syndicats, cela permet de connecter la vie privée des travailleurs à leurs vies privées et permet aux syndicats d'envisager la prévention de la violence conjugale dans le cadre du bien-être au travail. Ce cadre pourrait aussi s'étendre aux agresseurs également susceptibles de transposer leurs problèmes personnels à l'environnement professionnel à travers, par exemple, des actes de traque ou de violence à l'encontre d'une partenaire ou ex-partenaire, ou envers d'autres collègues.

« Ce système pourrait constituer la base afin d'aborder l'impact de la violence conjugale au travail... C'est important, car les femmes victimes de violence conjugale sont isolées au travail, elles ont des difficultés à se rendre au travail, et nombreuses sont celles qui sont aussi victimes d'exploitation financière, ce qui a des conséquences sur le travail, et dans le cadre du travail l'employeur devrait être contraint de réagir ».

(Patricia de Marchi, de la confédération belge CGSLB)

Deuxièmement, les syndicats estiment qu'il serait bon d'adapter la législation relative au bien-être au travail en y incluant la violence conjugale comme risque psychosocial. Cette proposition est particulièrement importante car la législation

belge précise clairement les effets des risques psychosociaux sur la performance professionnelle et l'exécution des tâches au travail, entre autres, ce qui pourrait aider à prévenir la violence conjugale au travail. En outre, les syndicats ont identifié le rôle que les mandats de protection peuvent jouer en obligeant l'employeur à assurer un environnement de travail sûr et à protéger les victimes au travail.

En Bulgarie, les discussions avec les syndicats révèlent un intérêt certain pour la tenue de nouvelles négociations sur la violence conjugale au travail. L'Union bulgare des transports, la FTTUB, estime que la violence conjugale au travail doit être le prochain sujet à aborder lors de négociations collectives, en élargissant par exemple les conventions collectives municipales actuelles négociées par la FTTUB sur les violences faites aux femmes au travail et en y ajoutant la violence conjugale au travail. La FTTUB reconnaît que la violence conjugale fait partie prenante du continuum de violence qui touche les femmes, aussi bien dans le domaine public que privé, et affirme que les syndicats devront l'inclure à l'ordre du jour des prochaines négociations.

« C'est dans l'intérêt public d'inclure la violence conjugale à notre programme et d'introduire ce problème dans les discussions publiques... Cela enverra aussi un message à nos membres, dont certains commettent des violences, à savoir que la violence conjugale est inacceptable et que c'est un sujet lié au travail qui concerne les syndicats. Nous devons aborder cette question car elle est directement liée au lieu de travail, cela constitue une valeur ajoutée pour l'ensemble de la société... Il faudrait l'inclure dans les accords qui sont déjà en place ».

(Yanka Takeva, Présidente, Union des enseignants bulgares, CITUB)

Pour certains syndicats, la prévention de la violence conjugale au travail est un nouveau rôle potentiel au travail. La ZSSS estime par exemple qu'un syndicat pourrait tirer profit de l'ensemble des soutiens informels et ad hoc déjà proposés par ses représentants. Par ailleurs, le syndicat SDTS, du secteur du commerce, vient déjà en aide aux victimes de violence conjugale grâce au Fonds de solidarité syndical, qui propose un important soutien financier. Des associations slovènes expérimentées dans le travail avec des victimes de violence conjugale ont montré que lorsqu'un membre d'une associa-

tion est formé pour apporter un soutien approprié, cela peut permettre de résoudre le problème rapidement. Dans ce contexte, l'experte slovène en matière de genre Sonja Robnik affirme qu'il est indispensable que les syndicats agissent dans ce domaine car « ...la prévention soit être gérée par une force extérieure, qu'est justement le syndicat ». Dans la même lignée, Doroteja Lešnik Mugnaioni de SOS Helpline, l'organisation nationale qui gère 16 centres d'accueil, salue la possibilité de travailler en partenariat avec les syndicats afin de prévenir la violence conjugale au travail.

Tout au long du projet de la CES, des spécialistes des questions d'égalité entre hommes et femmes, des spécialistes de la violence conjugale et des syndicats ont eu la possibilité d'échanger, ce qui leur a permis d'ébaucher une vision commune et de s'engager à susciter une prise de conscience sur la question de la violence conjugale au travail. En Slovénie et en Bulgarie, par exemple, les syndicats ont exprimé un intérêt pour apprendre et adapter leurs accords modèles et leurs politiques d'entreprise en s'inspirant d'exemples provenant d'autres Etats membres, comme base pour négocier des accords et des politiques internes en Slovénie.

b) Conventions collectives et politiques internes sur la violence conjugale au travail

L'Annexe 3 fournit 40 exemples de conventions collectives et de politiques d'entreprise relatives à la violence conjugale au travail, identifiés grâce aux onze études de cas nationales menées par la CES. La plupart des exemples de conventions collectives et politiques d'entreprise proviennent du **Danemark, de France, d'Italie, d'Espagne et du Royaume-Uni.** Ils proposent un éventail de mesures de protection et de soutien, dont les horaires de travail flexibles, l'arrêt de travail rémunéré, la mutation ou la planification du travail, la planification de la sécurité et dans certains cas des services de garde d'enfants, ou de soutien financier et d'aide au logement. Par ailleurs, l'offre de soutien psychologique et pratique confidentiel est de plus en plus commune, soit à travers les assistants sociaux travaillant déjà dans certaines entreprises et les programmes de santé au travail mis en place, soit par le biais de programmes dédiés de soutien et d'aide contre la violence conjugale au travail. La plupart des politiques et des accords contiennent des informations sur les associations locales qui proposent un soutien spécialisé. L'efficacité ou l'intégration de certaines politiques d'entreprises n'a pas ou très peu été évaluée, bien que les entretiens avec les syndicats et les associations soulignent l'importance du rôle qu'elles ont joué pour permettre aux femmes de continuer à travailler en sécurité.

En Espagne, les syndicats affirment que la majorité des conventions collectives et des protocoles relatifs au harcèlement et à la violence, tout comme les plans d'égalité entre hommes et femmes, contiennent des dispositions relatives à la violence conjugale. Certains accords et plans pour l'égalité ont amélioré les mesures juridiques existantes et la plupart des accords contiennent des informations sur les services

spécialisés et l'aide sociale et psychologique existante pour les victimes de violence conjugale. Les clauses vont de l'information adressée aux victimes de violence conjugale, pour qu'elles connaissent mieux leurs droits, à la prévention de la violence conjugale à l'aide de formations, en passant par la réorganisation des horaires de travail en proposant des horaires flexibles, des arrêts de travail rémunérés ou non et toute une série d'autres mesures sociales et économiques.

L'analyse de 266 accords sectoriels effectuée par le syndicat espagnol CCOO souligne que seuls 110 (41,3%) font référence à des mesures de protection des travailleuses contre la violence conjugale au travail. Néanmoins, CCOO déclare que le nombre de ces accords a considérablement augmenté au cours des dernières années, résultant de l'obligation pour les employeurs d'instaurer des mesures en vertu de l'Acte de 2004 sur la protection des femmes victimes de violence conjugale. Sur les 110 accords, 75,4% contiennent des mesures spécifiques relatives à la violence conjugale au travail, dont l'arrêt de travail rémunéré. 20,9% ont introduit de nouvelles mesures, allant au-delà de ce qui est prévu par la loi. (CCOO, 2014)

- ▶ En collaboration avec les syndicats, certaines entreprises ont produit des livrets d'information pour les travailleurs victimes de violence conjugale, dans le cadre de leurs plans pour l'égalité entre hommes et femmes, comme c'est notamment le cas des entreprises Securitas Seguridad España et Aqualia. Certains plans pour l'égalité entre hommes et femmes, comme celui d'Iberdrola par exemple, proposent des formations aux travailleurs dans le but de prévenir la violence conjugale. Le plan pour l'égalité d'Emulsa récompense les travailleurs qui ont suivi les cours de formation sur la violence conjugale à travers un système de points enregistrés comme les cours de formation professionnelle et pris en compte dans les processus de promotion interne.
- ▶ Concernant le temps de travail, certains accords prévoient des arrêts de travail réservés aux victimes de violence conjugale. Le plan pour l'égalité entre hommes et femmes d'El Corte Inglés propose par exemple quatre jours d'arrêt de travail rémunérés par an aux victimes de violence conjugale lorsqu'elles sont contraintes de déménager ou qu'elles ont des enfants en situation de handicap à charge. D'autres entreprises, comme le Grupo Zena, proposent des arrêts de travail rémunérés aux victimes pour les visites chez le docteur ou pour consulter les services de santé et les services sociaux.
- ▶ En ce qui concerne l'arrêt de travail de longue durée, la convention collective des supermarchés LIDL propose un arrêt de travail extraordinaire d'une durée maximale de 3 ans pour les victimes de violence conjugale, avec le droit de réintégrer l'entreprise au même niveau professionnel s'il s'agit d'un problème persistant et que plus de 18 mois ont passé. L'accord de l'énergie Endesa, du secteur de l'énergie, permet aux victimes de violence conjugale de travailler en continu, avec une courte pause déjeuner, et le plan pour l'égalité entre hommes et femmes d'Aqualia permet aux victimes de violence conjugale de prendre leurs congés à n'importe quel moment de l'année.

- ▶ Certaines entreprises, comme Décathlon, proposent une participation aux frais de transports et de déménagement en cas de mutation, et le plan pour l'égalité entre hommes et femmes de Mahou couvre les frais de loyer de la victime pendant une période de six mois, avec un plafond de 1000€ par mois. Certains accords, notamment dans le secteur bancaire, proposent des prêts à taux zéro afin de couvrir les dépenses nécessaires des employées victimes de violence conjugale. Endesa, par exemple, propose un soutien financier pour couvrir les frais de loyer et les dépenses liées au changement d'école des enfants pour une période de 6 mois maximum si une victime de violence conjugale est contrainte de quitter son domicile. Le plan d'égalité hommes-femmes d'El Corte Inglés prévoit la possibilité de payer les primes en avance aux victimes de violence conjugale et de rémunérer à 100% les arrêts de travail dus à la violence conjugale.

En **Irlande du Nord**, plusieurs pratiques prometteuses ont vu le jour, les syndicats ayant été très actifs dans la proposition et l'élaboration de politiques et d'accords relatifs à la violence conjugale au travail. On trouve par exemple des politiques internes de santé mises en place dans les gouvernements locaux. A noter par également, un effort considérable des employeurs et des syndicats du secteur public, avec le gouvernement d'Irlande du Nord, pour faire progresser les politiques au niveau du lieu de travail. Voir l'exemple provenant d'Irlande du Nord dans l'encadré 14 ci-dessous.

ENCADRÉ 14 : PARTICIPATION DES SYNDICATS À L'ÉLABORATION DE POLITIQUES ET DE MESURES INTERNES RELATIVES À LA VIOLENCE CONJUGALE AU TRAVAIL

En Irlande du Nord, les syndicats ont joué un rôle très actif et stratégique dans la négociation de politiques internes sur la violence conjugale au travail, en influençant la politique nationale, en plaidant pour que les politiques relatives à la violence conjugale deviennent obligatoires dans l'ensemble du secteur public, et en travaillant en partenariat avec un large éventail de parties prenantes pour mettre un terme à la violence envers les femmes et les filles.

Les orientations nationales établies par le Bureau pour l'Irlande du Nord et le Département de la santé, les services sociaux et de sécurité publique sur « L'élaboration d'une politique interne relative à la violence conjugale : Guide pour les employeurs » (2008), octroient un rôle important aux partenariats et au travail avec les syndicats afin de prévenir la violence et la maltraitance au travail.

Une politique élaborée par le Belfast Health and Social Care Trust et les syndicats, intitulée « Violence conjugale dans les politiques d'entreprise » (2008) insiste particulièrement sur les partenariats de travail et l'engagement avec les syndicats : « Les

employeurs et les syndicats s'engagent à répondre de façon responsable et efficace à ceux qui ont besoin d'aide et de soutien pour cause de violence conjugale » et « Les employeurs et les syndicats prendront toutes les dispositions raisonnables pour traiter la violence conjugale grâce à la création d'un environnement sûr et solidaire au travail ».

En 2008, le Trust a publié une brochure intitulée « Violence conjugale : soutien confidentiel pour tout le personnel du Trust », associée à une politique qui établit le rôle des personnes en charge de ce soutien, nommées dans les différents services et au sein des syndicats afin de soutenir les victimes de violence conjugale. Elles reçoivent une formation afin de soutenir et d'informer en connaissance de cause et sans jugement les victimes, de leur offrir un soutien émotionnel, des informations pratiques, d'assurer le lien avec les responsables directs et d'apporter de l'aide aux membres de la famille. En raison de la nature confidentielle du service et des différents moyens pour y accéder, il est difficile de quantifier le nombre de membres du personnel ayant bénéficié du service, bien qu'on estime qu'entre 10 et 15 personnes ont recours à cet appui chaque année.

En octobre 2012, le Belfast City Council a adopté une « Politique interne relative à la violence conjugale », avec les quatre principaux syndicats (NIPSA, UNITE, GMB et SIPTU). Pour des raisons de confidentialité, aucun registre ni statistiques formels ne sont tenus quant au nombre et aux types de cas. Le Belfast City Council dispose d'un Réseau de femmes pour ses employées qui a déjà abordé la question. En 2015, le Belfast City Council a remporté un Gold Award pour son initiative « Safe place », reconnaissant ainsi son engagement vis-à-vis des employées touchées par les violences domestiques.

- ▶ Au Royaume-Uni, le syndicat de la fonction publique UNISON et d'autres syndicats ont été particulièrement actifs pour orienter et proposer des modèles de politiques internes sur la violence conjugale au travail. Ces actions, en plus des orientations des organisations nationales d'employeurs du secteur de la santé et des gouvernements locaux, ont favorisé la signature de politiques internes dans un nombre important de départements gouvernementaux, collectivités locales et Organismes de santé. Des informations relatives à l'orientation et à la politique modèle d'UNISON sont disponibles dans la section suivante.
- ▶ Parmi les meilleurs exemples de politiques internes se trouve la politique établie pour les employés du gouvernement gallois : la « Politique de lutte contre la maltraitance domestique, les violences à l'encontre des femmes et la violence sexuelle » établit des orientations et une procédure pour les collègues, les responsables ou les victimes de violence conjugale et de maltraitance, et quoi faire si

un(e) employé(e)/ personne extérieure est à l'origine de ces actes. Les représentants des syndicats doivent se familiariser avec les dispositions de cette politique et de la procédure associée et sont responsables d'aider leurs membres.

- ▶ Au Royaume-Uni, plusieurs accords ont été signés dans le secteur de la distribution, parmi lesquels se trouve la politique relative à la violence conjugale définie entre la Coop (chaîne de vente) et le syndicat des travailleurs en magasin USDAW, qui établit l'obligation pour l'entreprise de fournir des informations aux responsables hiérarchiques et aux ressources humaines et des ressources aux victimes et aux auteurs de violence conjugale ; de proposer un soutien aux victimes, comme du temps d'arrêt de travail pour participer à des réunions ou recevoir de l'aide ; de fournir un soutien aux auteurs qui chercheraient de l'aide volontairement ; de proposer une formation afin de sensibiliser à la question de la violence conjugale et de comprendre la politique et l'orientation, ainsi que le rôle des responsables, des ressources humaines et du Programme d'aide aux employés.

Dans certains cas, ce sont les employeurs qui ont encouragé l'élaboration de politiques internes, comme c'est notamment le cas en Allemagne où certaines administrations de la ville de Berlin ont élaboré des initiatives établissant l'obligation de protéger et de soutenir les employé(e)s contre la violence conjugale.

- ▶ Plusieurs entreprises allemandes ont mis en place des initiatives émanant de l'obligation pour l'employeur de prévenir et de protéger ses employés contre toute menace vitale ou de santé et parce qu'elles reconnaissent que le fait de protéger la santé et l'intégrité des femmes dans des situations de violence conjugale au travail représente aussi un avantage économique. En 2007, l'ONG allemande Terre des femmes a été la première organisation à promouvoir activement les premières politiques internes dans les entreprises, ce qui a permis à la Fondation Friedrich Ebert et à Terre des femmes d'organiser une conférence conjointe sur le sujet à Berlin, ainsi qu'une deuxième conférence en 2009.
- ▶ Depuis 2007, l'Administration du Sénat berlinois (Département pour l'égalité entre hommes et femmes) a participé à l'élaboration de politiques internes. Certaines grandes entreprises ont introduit des politiques internes, accompagnées de services sociaux d'orientation confidentiels et de lignes d'assistance téléphonique, ce qui est aussi très utile pour les victimes de violence conjugale, selon les syndicats.

Les syndicats ont aussi adopté un autre type d'approche : inclure des mesures relatives à la violence conjugale au travail dans le cadre de négociations plus larges sur l'égalité hommes-femmes. En France, bien qu'il n'existe aucune obligation légale d'inclure la violence conjugale au travail dans les négociations sur l'égalité professionnelle, les syndicats ont profité du cadre des négociations sur l'égalité professionnelle pour y inclure la violence conjugale au travail. La CGT, par exemple, affirme qu'un chapitre sur la violence conjugale est souvent intégré à son programme de négociations, assorti

d'actions spécifiques concrètes qui incombent à l'employeur. L'accord de PSA Peugeot Citroën constitue une bonne pratique en la matière, voir l'encadré 15 ci-dessous.

ENCADRÉ 15 : PSA PEUGEOT CITROËN

L'accord 2009 de l'entreprise PSA Peugeot Citroën, fabricant automobile, fut l'un des premiers en France à aborder la question de la violence conjugale au travail. Il a pris la forme d'un protocole visant à prévenir et à combattre la violence conjugale, signé par le ministre français de l'emploi et des relations sociales de l'époque. En 2014, PSA a franchi une étape supplémentaire en faisant de la lutte contre les violences à l'encontre des femmes une priorité dans l'accord à trois ans sur l'égalité entre hommes et femmes appliqué dans l'ensemble de l'entreprise. Dans l'article 4-8 du Chapitre 4, « Soutenir la féminisation de l'emploi en améliorant les conditions de travail et en adaptant les structures de travail », l'accord fait référence à l'aide aux employées victimes de violence conjugale. Cet accord encourage les différents sites du groupe à entreprendre des actions contre la violence à caractère sexiste, à travers des campagnes nationales, la formation des membres des services sociaux, médicaux et RH, et en faisant référence à l'aide aux employés victimes de violence conjugale. Chaque site peut entreprendre différentes actions dans le cadre de ce plan afin d'en atteindre les objectifs. Le site de Vesoul a par exemple contacté le Centre national d'information sur les droits des femmes et de la famille (CIDFF) afin d'organiser des formations pour les cadres des différents sites. 150 cadres ont été formés spécifiquement à la violence à l'encontre des femmes et l'entreprise a également organisé une exposition sur le sujet. La formation a aussi aidé les cadres à identifier les victimes et à reconnaître que le problème de la violence conjugale peut être mentionné par une femme en parlant d'autres sujets. Ceci a permis d'élaborer une approche « multi-facteurs ». Le groupe a aussi mis en place des initiatives de sensibilisation, à travers la distribution de flyers afin de procéder à un autodiagnostic (« Êtes-vous une victime ? »).

- ▶ En 2015, les syndicats représentés dans le groupe français la Poste ont signé un accord collectif sur l'égalité hommes-femmes, qui contient un chapitre sur la protection contre la violence conjugale et la violence au travail. Il stipule que dans chaque site du groupe, La Poste donnera aux victimes de violence conjugale la possibilité de contacter un assistant social afin d'obtenir des conseils et un appui pour des problèmes liés à de la violence conjugale. Dans le cadre de la politique de logement social, les employées peuvent demander à bénéficier d'une solution de logement urgente. Les ressources humaines et la ligne hiérarchique

aideront l'employée à trouver une solution de logement et lui proposeront une mutation géographique si nécessaire. La Poste informera des associations et autres institutions spécialisée pour obtenir davantage de soutien.

- ▶ L'accord 2012 de la chaîne de supermarchés française Carrefour sur l'égalité entre hommes et femmes déclare que la violence conjugale est un problème qui concerne les femmes et les hommes, quelle que soit leur origine ou leur catégorie professionnelle, ayant des conséquences catastrophiques sur la personne affectée et inclut les actions d'information et de formation sur le sujet dans sa stratégie de Responsabilité sociale d'entreprise. L'article 2 de l'accord stipule que : « La violence conjugale est un problème qui touche les femmes et les hommes, quelle que soit leur origine ou leur statut professionnel. Le problème est dévastateur pour les personnes concernées. Dans le cadre de sa Responsabilité sociale d'entreprise, Carrefour va fournir des informations afin de sensibiliser ses employés à la question. Cette campagne d'information sera d'abord testée dans certains sites et pourrait, si besoin, s'étendre au niveau national ».
- ▶ En France toujours, le groupe de télécommunications Orange a inclus un article sur la violence à caractère sexiste dans son accord de 2014 sur l'égalité entre hommes et femmes, dans le cadre de la « Prévention pour l'organisation du travail, l'équilibre travail-vie privée et la santé ». Il stipule que l'entreprise mettra en place des actions urgentes dès qu'une femme déposera plainte. Il peut s'agir de lui proposer un logement fourni par l'initiative « Action logement », en donnant ainsi un accès rapide à un logement de remplacement aux victimes.
- ▶ L'accord de 2016 sur l'égalité professionnelle de l'entreprise de pneus Michelin prévoit que l'entreprise mette en place des mesures pour améliorer l'offre de soins aux victimes et qu'elle diffuse des informations relatives aux différentes voies d'appui et d'aide au personnel de santé au travail, aux assistants sociaux et au personnel des ressources humaines.

En Italie, les syndicats préparent actuellement un ensemble d'accords collectifs et de propositions relatives aux arrêts de travail pour violence conjugale rémunérés, suite à l'introduction de l'Acte pour l'emploi en 2016. Dans certains secteurs, les syndicats prévoient de négocier pour tenter d'élargir les possibilités d'arrêts maladie au-delà des trois mois et de négocier des formes d'arrêts flexibles. Les syndicats affirment qu'il devrait être possible de convaincre les employeurs car il existe déjà des modèles d'arrêt de travail dans d'autres domaines (comme la réconciliation vie professionnelle-vie privée, l'arrêt pour les personnes plus âgées ou en cas de mariage).

- ▶ Dans le secteur de l'alimentation, la déclaration conjointe des syndicats et des employeurs sur la prévention de la discrimination dans le secteur alimentaire (5 février 2016) établit des dispositions d'arrêt de travail pour les femmes victimes de violence à caractère sexiste. D'autres secteurs, comme les transports, l'énergie et l'eau, ont défini des propositions et des objectifs de négociation pour tous

les nouveaux accords qui doivent inclure l'arrêt de travail rémunéré, en s'assurant qu'il est proposé de façon flexible, sur base horaire si nécessaire. Les acteurs reconnaissent l'importance du maintien de l'emploi des femmes et de la possibilité d'accéder à des arrêts de travail flexibles, pour des rendez-vous à des convocations de la police ou pour consulter des services d'aide, par exemple.

- ▶ La convention collective du secteur électrique fait actuellement référence à la violence à l'encontre des femmes dans une section dédiées aux droits des femmes et l'UILTEC a introduit une revendication à la table des négociations portant sur l'augmentation de la durée de l'arrêt de travail jusqu'à six mois. Dans le secteur de la chimie, plusieurs accords ont été signés sur la réconciliation entre vie professionnelle et vie privée, prévoyant une période d'arrêt de travail pour les victimes de violence, et le droit d'alterner entre temps partiel et temps plein. Etant donné que l'accord du secteur chimie devait être révisé en 2016, les syndicats ont ajouté une nouvelle section pour introduire des observatoires d'entreprise pour l'amélioration de la performance, de la réconciliation, des horaires de travail intelligents/ flexibles et pour se conformer à d'autres questions liées à la dimension de genre. Elle porte une attention particulière aux mères et aux pères et inclut le principe du « qui se sent bien à la maison se sent bien au travail ». Cette approche est perçue comme très importante pour faire le lien entre le travail et la vie privée dans un contexte de violence à caractère sexiste.

c) La violence conjugale au travail comme problème de santé et de sécurité au travail

Plusieurs syndicats sont d'accord pour dire qu'il est essentiel de s'assurer que la violence conjugale au travail est intégrée dans les politiques et les procédures de santé et de sécurité au travail, dont les évaluations de risques. Bien que peu de preuves soient disponibles pour démontrer l'adoption de cette approche au sein de l'UE, les syndicats soulignent les leçons tirées du précédent créé au Canada, avec l'application de l'Acte sur la santé et la sécurité au travail d'Ontario²⁴ en vertu duquel les syndicats ont pu aborder la violence conjugale au travail comme une question de santé et de sécurité. Cette question a été signalée pour la première fois par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail dans son rapport sur la dimension de genre dans la sécurité et la santé au travail (UE-OSHA, 2003), qui souligne que les victimes peuvent « souffrir de problèmes de santé physiques ou psychologiques qui peuvent porter atteinte à leur performance et nécessiter un arrêt de travail ». (p.72)

²⁴ Dans sa Section 32.0.4, l'Acte sur la santé et la sécurité au travail indique que : « Si un employeur prend conscience, ou devrait raisonnablement se rendre compte, que de la violence conjugale susceptible d'affecter un travailleur à des blessures physiques est susceptible de se produire sur le lieu de travail, l'employeur doit prendre toutes les précautions raisonnables possibles dans les circonstances pour protéger le travailleur ». La partie « Evaluation de la menace et gestion du risque, mettre en place de mesures de sécurité et comment créer un environnement de travail sûr » contient des lignes directrices.

La violence conjugale exercée au travail, à travers, par exemple, la violence physique, le harcèlement ou la traque, est une forme sérieuse de violence au travail et c'est la raison pour laquelle elle doit faire partie des politiques internes relatives à la sécurité et la santé au travail. Lorsque la violence conjugale au travail est prise en compte dans une politique ou un accord interne général sur la violence et le harcèlement au travail, cela indique que la violence conjugale est une question relative à la sécurité au travail. Cela contribue non seulement à la création d'un environnement de travail sûr et respectueux, mais peut aussi encourager la mise en place de politiques d'équilibre vie professionnelle-vie privée capables de s'adapter aux besoins des travailleurs victimes de violence conjugale.

Les politiques et les accords internes devraient permettre d'identifier des méthodes efficaces de gestion des employés qui blessent, menacent ou harcèlent un(e) partenaire ou ex-partenaire, et de voir comment gérer le harcèlement moral et l'application de mandats de protection au travail. Néanmoins, les syndicats insistent sur l'importance pour les représentants syndicaux et les employeurs de comprendre que la violence conjugale est différente des autres types de violence et de harcèlement au travail. En outre, ils soulignent à quel point il est important que les représentants en matière de sécurité et de santé comprennent les signes d'alerte de la violence conjugale, dont les différents niveaux de sévérité potentielle, et qu'ils sachent comment les aborder. D'autres sujets sont également importants, comme les problèmes de confidentialité, ou encore comment communiquer efficacement ou soutenir un travailleur victime de violence conjugale, et comment aider une victime à l'aide de la planification du travail. Ceci peut parfois impliquer la négociation d'un arrêt de travail ou d'horaires de travail flexibles, l'élaboration de plans de sécurité, et le fait d'orienter la victime vers des services spécialisés dans la violence conjugale et le conseil. Les syndicats ont également souligné que plusieurs types de compétences et de protections au travail étaient nécessaires pour les victimes, en fonction du degré de risque pour leur sécurité personnelle.

- ▶ Certains syndicats ont cherché à inclure la violence conjugale au travail dans les initiatives et les listes de vérification de sécurité et de santé au travail. La *Gender sensitivity checklist* (Liste de vérifications de la dimension de genre) du TUC britannique par exemple (sur la dimension de genre et la sécurité et la santé au travail), est actuellement en cours de révision, et contiendra une partie plus importante sur la violence conjugale au travail.
- ▶ Le syndicat UNITE inclut des conseils sur la violence conjugale dans le cadre des lignes directrices sur la santé et la sécurité au travail. Ces lignes directrices montrent comment les représentants de UNITE au travail peuvent aider les travailleurs ; elles expliquent aussi comment organiser des discussions sur les effets de la violence conjugale et négocier une politique de travail, et proposent des suggestions pour réagir si un collègue ou si vous-même êtes victimes de violence conjugale.

d) Intégrer la violence conjugale au travail dans les politiques et les accords existants

Certains syndicats ont intégré des dispositions sur la prévention de la violence conjugale au travail dans des politiques et des accords existants dans les domaines de la santé et la sécurité au travail, de violence et de harcèlement au travail, ou des dispositions portant sur des programmes d'arrêt de travail, estimant qu'il était plus facile de procéder ainsi plutôt qu'en créant de nouveaux accords et politiques séparés. Bon nombre de syndicats soulignent la possibilité d'inclure le soutien en cas de violence conjugale et pour des arrêts de travail dans les accords et les politiques en matière de santé et de sécurité au travail, d'environnement favorables à la famille ou sur l'égalité et la diversité, ou encore dans des initiatives visant à lutter contre l'absentéisme et les problèmes de santé, plutôt que d'essayer de négocier de nouveaux accords sur la question.

- ▶ L'accord interne des supermarchés slovènes Mercator illustre parfaitement cette possibilité, alors qu'il prévoit déjà la possibilité d'arrêts de travail courts dans le cadre de l'Acte de relation emploi, repris dans de nombreuses conventions collectives. Il prévoit des arrêts de travail rémunérés d'une durée maximale de sept jours pour les mariages, un déménagement, un décès dans la famille, un accident grave de l'employé, par exemple, et un congé non rémunéré d'une durée maximale de 30 jours. Un autre accord issu du secteur bancaire et reconnu comme bonne pratique octroie un congé rémunéré de sept jours pour raisons familiales ou personnelles. Les syndicats estiment qu'en l'absence de politiques et de procédures spécifiques sur la violence conjugale au travail, un arrêt de travail similaire pourrait être négocié et indiqué pour les victimes de violence conjugale.
- ▶ Au Danemark, l'administration centrale des douanes et des impôts, la SKAT, a récemment amendé sa politique interne relative à la « Violence, l'intimidation et le harcèlement », initiée par un représentant syndical qui avait suivi une formation syndicale sur la violence conjugale au travail. Il est intéressant de remarquer que la politique fait référence aux menaces de violence ou de harcèlement prononcées par des parties internes ou externes, ce qui peut couvrir également la traque ou le harcèlement par des auteurs de violence conjugale. La politique stipule que : « A la SKAT, nous n'acceptons pas la violence, les menaces de violence ou de harcèlement, qu'elles proviennent de parties internes ou externes. Cette règle s'applique à la fois pendant les heures de travail et à la violence, les menaces et le harcèlement liés au travail en dehors des heures normales de travail ».
- ▶ Dans les orientations adressées aux cadres sur la gestion des effets de la violence conjugale au travail approuvées par l'entreprise British Telecom se trouve une référence à la politique existante de l'entreprise « Trouver un équilibre » relative aux horaires de travail flexibles et aux changements des rôles au travail. La politique fait aussi référence aux situations dans lesquelles les deux personnes concernées par le litige domestique seraient des employés de BT, auquel cas BT devrait appliquer sa politique sur le harcèlement et l'intimidation au travail.

- ▶ Le Plan Egalité professionnelle femmes-hommes 2015-2017 du ministère français de l'économie et des finances fait référence à la violence à caractère sexiste en lien avec les mesures existantes en matière de sécurité et de santé au travail et de prévention de la violence au travail, mesures pouvant être utilisées pour soutenir des victimes de violence conjugale, grâce au soutien des travailleurs sociaux et du personnel de santé au travail. Le plan propose que le personnel des ressources humaines et les cadres aient accès à des informations et des outils pertinents, en plus d'avoir la possibilité de mettre en place des partenariats avec des associations spécialisées.
- ▶ L'Union bulgare des transports, la FTTUB, prévoit de négocier des dispositions relatives à la violence conjugale au travail afin d'étendre un peu plus les accords existants sur la violence et le harcèlement au travail et d'y introduire des dispositions sur la violence conjugale au travail. Les accords relatifs au travail dans les transports urbains et les chemins de fer, par exemple, contiennent des dispositions prévoyant que des psychologues puissent aider les victimes de violence au travail, ce qui pourrait s'étendre à la violence conjugale.
- ▶ En Bulgarie toujours, des représentantes du Comité des femmes de la CITUB ont également déclaré qu'elles souhaitaient intégrer l'arrêt de travail pour violence conjugale dans les accords portant sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée et les congés. L'article 44 de la convention collective du secteur de l'enseignement par exemple, négociée par le Syndicat bulgare des enseignants, propose des arrêts de travail rémunérés supplémentaires pour les mères, créant ainsi un précédent pour la proposition de congé rémunéré pour les femmes, qui pourrait à l'avenir intégrer les arrêts rémunérés pour les victimes de violence conjugale.
- ▶ En Belgique, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes estime qu'il est préférable de commencer par un processus informel, et d'utiliser les programmes d'arrêts de travail et mesures de santé et de sécurité existants comme base pour négocier les arrêts de travail pour les victimes. En Belgique et aux Pays-Bas, les syndicats estiment que le rôle de la future « personnes d'intérêt/ de confiance » sera essentiel pour offrir un soutien confidentiel et aider les victimes de violence conjugale.
- ▶ Certains syndicats exhortent les autres parties prenantes à intégrer et à reconnaître la violence conjugale au travail dans les politiques d'entreprise ou dans le cadre de l'obligation pour l'employeur de traiter les absences au travail.
- ▶ En Allemagne, l'obligation pour les employeurs d'aborder les congés maladie a constitué une nouvelle occasion pour introduire des mesures visant à prévenir la violence conjugale au travail. Après une période d'absence d'au moins six semaines au cours d'une année pour raisons de santé, maternité ou autres, les employeurs ont par exemple l'obligation d'organiser un « entretien de réintégration » avec l'employé(e), dont le but sera de trouver des solutions et d'aider l'employé(e) à reprendre son travail.
- ▶ Au Royaume-Uni, certains syndicats estiment que cette approche est utile, surtout parce que leur temps et leur esprit sont occupés par d'autres batailles, ce qui rend la négociation des politiques d'entreprise relatives à la violence conjugale au travail difficile. En favorisant la compréhension de la violence conjugale au travail à travers une gestion stricte de la présence au travail par les employeurs, les syndicats peuvent protéger les victimes de violence conjugale contre la perte de leur emploi.
- ▶ En Slovaquie, des associations et des syndicats ont souligné le rôle important qu'il est possible de jouer au travail dans le cadre juridique et le contexte de négociation collective existants. On peut par exemple l'envisager à travers le projet conjoint syndicats/ organismes assureurs pour traiter les arrêts maladie, ou par le biais des accords et des politiques existants relatifs à la sortie du marché du travail et à l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

“C'est dans l'intérêt public d'inclure la violence conjugale à notre programme et d'introduire ce problème dans les discussions publiques... Cela enverra aussi un message à nos membres, dont certains commettent des violences, à savoir que la violence conjugale est inacceptable et que c'est un sujet lié au travail qui concerne les syndicats. Nous devons aborder cette question car elle est directement liée au lieu de travail, cela constitue une valeur ajoutée pour l'ensemble de la société... Il faudrait l'inclure dans les accords qui sont déjà en place ».

(Yanka Takeva, Présidente, Union des enseignants bulgares, CITUB)

e) Caractéristiques typiques des accords et des politiques d'entreprise relatives à la violence conjugale au travail

Les politiques d'entreprise peuvent envoyer un message fort en déclarant que la violence conjugale n'est tolérée ni à l'intérieur, ni à l'extérieur du lieu de travail. Il peut s'agir de politiques isolées ou intégrées à des politiques existantes sur le harcèlement au travail et/ou sur la santé et la sécurité. Il est important que ces politiques garantissent la confidentialité. L'analyse des différentes politiques et conventions collectives sur la violence conjugale au travail, y compris des clauses modèles, nous montre qu'elles contiennent généralement les dispositions suivantes :

- ▶ *Information sur la violence conjugale au travail* : Comme

point de départ, il est important de donner des informations sur la violence conjugale, ce qu'elle couvre, son ampleur et comment elle affecte le travail. Plus encore, cela devrait permettre de sensibiliser et de démontrer que la violence conjugale est une sérieuse violation des droits des femmes en matière d'indépendance et d'autonomie, et qu'en cas d'aggravation elle pourrait avoir des conséquences catastrophiques sur les victimes.

- ▶ *Congé flexible rémunéré* : Il permet par exemple à un travailleur de prendre un arrêt de travail rémunéré, ou d'adapter ses horaires de travail, afin de chercher une protection, de se rendre à ses rendez-vous d'avocat, à des convocations de la police ou du tribunal, de chercher un nouveau logement ou de se reloger dans un foyer sûr, d'organiser la garde des enfants ou une nouvelle école, ou de bénéficier du soutien et des conseils d'un spécialiste.
- ▶ *Protection contre le licenciement* : Dans une politique, une partie importante consiste à s'assurer que les victimes de violence conjugale qui ont pris un congé pour cause de maladie ou pour une autre raison disposent d'une protection limitée dans le temps contre le licenciement, comme c'est déjà le cas pour les travailleuses enceintes, par exemple.
- ▶ *Sécurité au travail* : Parmi les initiatives visant à améliorer la sécurité des victimes, la planification spécifique de la sécurité peut permettre d'empêcher les agressions physiques, le harcèlement ou la traque au travail, en plus de mesures visant à combattre les menaces ou le harcèlement au téléphone ou par email de la part de partenaires ou ex-partenaires violents. Parmi les mesures d'aide aux victimes qu'il est possible de négocier avec l'employeur se trouvent l'élaboration d'un plan de sécurité, le fait d'informer le personnel de la réception et les collègues féminines pour qu'ils/elles assurent leur sécurité, garantir un système d'entrée et une place de parking sûrs, et donner la possibilité à l'employée de modifier son lieu de travail, ses horaires ou ses postes de façon temporaire ou permanente. Ces mesures peuvent aussi permettre d'aider et de protéger les collègues de la victime, également susceptibles d'être affectés au travail.
- ▶ *Soutien aux travailleurs* : parmi les exemples de soutien qu'il est possible de proposer aux victimes se trouvent les réunions confidentielles, accessibles et sans jugement, avec une personne de soutien désignée, une personne de confiance, un assistant social, un médecin ou un infirmier du travail, un directeur de ressources humaines ou un supérieur hiérarchique.
- ▶ *Mesures disciplinaires pour les auteurs* : La plupart des politiques établissent un lien avec les procédures disciplinaires et les sanctions existantes qui précisent comment les actes de violence ou de harcèlement au travail peuvent potentiellement mener à un licenciement ou à d'autres sanctions. Elles impliquent aussi que certains comportements en dehors du travail peuvent aussi donner lieu à des actions disciplinaires en raison de leur impact sur la relation de travail.
- ▶ *Formation et sensibilisation du personnel* : La formation du personnel susceptible d'être en contact avec des collègues (ou des clients) pouvant être victimes de violence conju-

gale constitue un autre aspect important d'une politique. Cela peut aider les collègues de travail qui souhaitent venir en aide à une personne touchée par la violence conjugale à proposer une réponse compatissante, sans jugement de valeur, mais également de garantir que les collègues sont en sécurité si un auteur de violences se rend sur le lieu de travail. La communication sensible avec le personnel potentiellement victime est aussi importante, en fournissant par exemple des informations sur les coordonnées d'un représentant du travail, ou le fait qu'un membre du personnel joue le rôle de personne de confiance au travail, ainsi qu'en affichant les numéros de téléphone des groupes d'aide dans les vestiaires ou aux toilettes.

- ▶ *Formation pour délégués syndicaux et supérieurs hiérarchiques* : ces politiques peuvent aussi prévoir des formations spécifiques pour les délégués syndicaux et les supérieurs hiérarchiques, en leur expliquant comment la formation peut les aider à identifier les signes de violence conjugale chez un travailleur, à proposer un premier soutien et orienter vers un service d'aide spécialisée, tout en ayant conscience des limites de leur soutien et en sachant quand s'arrêter.
- ▶ *Fournir des informations et des références à des services spécialisés* : Une politique d'entreprise se doit de permettre aux représentants syndicaux, supérieurs hiérarchiques, directeurs RH et collègues de travail d'accéder à des informations actualisées relatives à des services d'aide spécialisés. Ceci s'applique également aux situations dans lesquelles les auteurs de violence sont des travailleurs qui cherchent de l'aide, ou lorsqu'un collègue ou un supérieur hiérarchique soupçonne un travailleur d'être à l'origine de violence conjugale.
- ▶ *Soutien financier* : Il peut se faire via le paiement anticipé de salaires, des prêts à faible taux pour un logement ou des frais de relogement, et une aide financière pour les gardes d'enfants et les dépenses liées au changement d'école.

3.8 SENSIBILISATION, CONSEIL, FORMATION ET CAMPAGNES

a) Documents d'orientation et accords types sur la violence conjugale

En **France**, les syndicats ont élaboré un ensemble de documents conseils. Une brochure de la CFDT pour les membres et les militants du syndicat dans les entreprises donne des informations et des conseils concrets sur l'aide aux victimes de violence conjugale. La brochure, intitulée « Violence conjugale sur le lieu de travail. Si on en parlait » déclare que si les travailleurs sont au courant du soutien et de l'aide que le syndicat peut leur fournir, ils sont plus susceptibles d'aller parler à un membre pour lui demander de l'aide. La brochure propose de l'aide en matière de planification de la sécurité, de gestion d'appels et de courriels malveillants et de traque par l'agresseur et de prévention de la violence grave ou de l'homicide au travail. Parmi les suggestions se trouvent la signalisation et

le contact avec un spécialiste de la violence conjugale pour obtenir de l'aide, l'identification de risques potentiels et de la probabilité qu'un risque se concrétise, la planification de la sécurité des collègues de travail afin d'éliminer ou de réduire le risque (tout comme les entreprises planifient les risques de santé et de sécurité au travail), et tout ceci en collaboration avec le(a) travailleur(se) concerné(e). La brochure explique ce qu'il faut faire ou ne pas faire lorsque l'on aide un travailleur. Il convient d'encourager le travailleur à tenir un journal des incidents de violence conjugale et des blessures ainsi que de leur impact sur le travail et la présence au travail, et d'entretenir des conversations empathiques et sans aucun jugement avec les victimes, en plus d'un soutien sans préjugés.

En **Espagne**, les syndicats ont réalisé des activités de recherche et formulé des conseils dans le but d'informer, de former et de sensibiliser à la question de la violence conjugale. Parmi les exemples se trouvent l'orientation d'ELA « Egalité femmes-hommes et violence à caractère sexiste : un problème inéluctable », l'orientation de l'UGT « Guide d'un médiateur syndical face à la violence conjugale » et celle de CCOO « La violence à l'encontre des femmes. Droits juridiques et sécurité sociale des femmes victimes de violence conjugale ». Un guide détaillé et complet publié par le syndicat CCOO de Catalogne propose des conseils pratiques pour combattre la violence conjugale au travail (voir l'encadré 16 ci-dessous).

ENCADRÉ 16 : CCOO : GUIDE SYNDICAL SUR LES VIOLENCES MASCULINES À L'ENCONTRE DES FEMMES (GUÍA SINDICAL SOBRE VIOLÈNCIES MASCLISTES A LA FEINA)

Le guide rédigé par CCOO (Catalogne) vise à sensibiliser et à proposer des outils pratiques pour aborder la question des violences envers les femmes au travail. Il déclare que la violence masculine à l'encontre des femmes est structurelle et se base sur la patrie et la culture et le pouvoir économique des hommes sur les femmes, qui place les femmes dans l'impossibilité d'exercer leurs droits de base et leurs libertés fondamentales. Le guide suggère que l'éradication de la violence requiert la participation de l'ensemble de la société pour permettre un véritable changement de comportement et de valeurs et dans laquelle le principe d'égalité serait une réalité, où l'impunité pour violence à l'encontre des femmes prendrait fin.

Le guide fournit des informations pratiques sur le cadre juridique relatif aux violences faites aux femmes, et les meilleures pratiques en matière d'action syndicale et de négociation collective sur la violence conjugale au travail. On y trouve également des exemples qui expliquent comment apporter de l'aide et du soutien aux victimes au travail. Le guide s'adresse aux travailleurs, aux représentants syndicaux et aux avocats, entre autres. Il se base sur le travail que CCOO a réalisé dans le but d'éliminer la

discrimination directe ou indirecte à l'encontre des femmes au travail, comprenant également la lutte contre le harcèlement sexuel et la violence à caractère sexiste.

CCOO estime que la négociation collective est l'un des meilleurs outils à disposition pour combattre et prévenir la violence à caractère sexiste au travail. La négociation collective peut jouer un rôle important en matière de sensibilisation, de prévention, de formation et pour définir des interventions au sein de l'entreprise. Néanmoins, le guide précise qu'il est important d'être bien préparé et informé, et d'inclure une large définition de la violence à l'encontre des femmes, associée à un vaste champ d'application, lorsque l'on négocie des accords collectifs, des plans d'égalité et des protocoles contre le harcèlement sexuel et le harcèlement sexiste, afin qu'ils deviennent de puissants outils pour lutter contre toutes les formes de violence à l'encontre des femmes, dont la violence conjugale au travail, et en tenant compte des besoins des victimes.

En matière de stratégies de prévention et de sensibilisation, le guide propose les actions suivantes :

Organiser des formations et sensibiliser les représentants et les délégués syndicaux à ce sujet.

- ▶ Organiser des discussions internes afin de définir des stratégies d'action et des propositions de négociation collective.
- ▶ Rédiger des brochures et d'autres supports pédagogiques afin de prévenir la violence à l'encontre des femmes et de susciter une prise de conscience.
- ▶ Mener des campagnes spécifiques pour sensibiliser les travailleurs et les représentants syndicaux à la question de la violence à caractère sexiste au travail.
- ▶ Diffuser des informations sur les obligations reprises à l'article 48(1) de la Loi 3/2007 relative à la représentation juridique des travailleurs.

Source : CCOO (2014)

La rédaction d'accords types constitue une contribution importante des syndicats ; ces modèles ont été utilisés à bon escient au **Royaume-Uni et en Irlande** pour faciliter la mise en place de politiques d'entreprise. Ce qui a permis à de nombreux syndicats britanniques de jouer un rôle actif dans la négociation de politiques internes relatives à la violence conjugale au travail, notamment dans le secteur public et dans les grandes entreprises. Comme déjà mentionné ci-dessus, de nombreuses sources d'inspiration en matière de politiques et de mesures proviennent du syndicat de la fonction publique, **UNISON**, qui a publié une politique et des orientations types en 1999, mises à jour ultérieurement en 2015 (voir l'encadré 17 ci-dessous).

ENCADRÉ 17 : ORIENTATIONS ET POLITIQUE TYPE D'UNISON

UNISON soutient la mise en place de politiques de lutte contre la violence conjugale au travail depuis plus de 15 ans. Au début de ses travaux, le syndicat avait contacté des employeurs et plaidé en faveur de l'intégration de la violence conjugale dans les politiques de travail. Ces travaux ont permis l'élaboration des lignes directrices « *Raise the Roof* » (Lever le plafond) en 1999. En 2015, UNISON a publié une mise à jour de son document intitulé « Violence conjugale : une question pour les syndicats. Guide d'UNISON. », qui fournit des informations sur la violence conjugale, des suggestions sur ce que les différentes branches et représentants des syndicats peuvent faire, et contient aussi le modèle d'accord interne relatif à la violence conjugale. Le modèle d'accord interne prévoit la formation des cadres et des employés et indique des formations spécifiques pour le personnel des ressources humaines ; un arrêt de travail spécial pour les victimes ; des changements d'horaires et d'organisation de travail temporaires ou permanents ; la modification de certaines responsabilités spécifiques afin d'éviter le contact potentiel avec un agresseur ; le transfert ou la mutation lorsque nécessaire ; des mesures pour assurer un environnement de travail sécurisé, comme le changement de numéro de téléphone par exemple ; l'accès à des services de conseil et d'aide pendant les heures de travail rémunérées ; une avance de salaire et l'accès à des cours destinés aux survivant(e)s de violence conjugale. Le modèle d'accord interne a été envoyé à toutes les régions et branches, puis diffusé également auprès des employeurs via les organisations patronales.

A ce jour, aucun suivi n'a été réalisé afin d'évaluer le nombre d'accords signés sur base de l'accord type, et à l'avenir UNISON prévoit de vérifier combien de politiques d'entreprise ont été mises en œuvre. A l'heure actuelle, UNISON a enregistré 13 politiques d'entreprise ; néanmoins, le syndicat estime que de nombreuses autres politiques d'entreprise ont été négociées dans le secteur public, surtout avec les autorités locales et dans le secteur de la santé.

- ▶ Le TUC a publié des documents d'orientation et des modèles de politiques d'entreprise sur la violence conjugale (TUC, 2002). Plusieurs autres syndicats ont publié des conseils et des modèles de politiques sur le soutien à apporter aux travailleurs(es) victimes de violence conjugale, parmi lesquels le syndicat de la fonction publique PCS et le syndicat des journalistes NUJ. Le syndicat des chemins de fer, RMT, a demandé à tous ses principaux délégués de présenter le modèle de politique contre la violence conjugale du syndicat aux employeurs pour l'inté-

grer aux négociations collectives. La politique type stipule que la maltraitance « peut avoir un effet négatif sur la santé mentale et physique de la victime, donnant lieu à de mauvaises performances et plus d'absentéisme au travail. Elle constitue par conséquent un problème majeur ». Le document établit certains principes, comme le fait que l'entreprise doit traiter les victimes avec sympathie, leur fournir un soutien et des informations, proposer et afficher un point de contact central, et proposer des formations aux responsables hiérarchiques et aux représentants syndicaux. Il déclare que l'entreprise fournira, le cas échéant, un soutien pratique aux victimes, en matière de présence et de ponctualité au travail par exemple, en leur proposant un arrêt de travail spécifique ou des horaires flexibles, un environnement de travail sûr et en les autorisant à utiliser des pseudonymes sur leurs badges de travail.

- ▶ En 2016, le syndicat du commerce USDAW a publié un nouveau guide sur la « Violence et la maltraitance domestiques », en ayant recours à une approche intégrée pour traiter ces trois questions liées à la violence et à la maltraitance : violence conjugale, harcèlement sexuel et trajets vers et depuis le lieu de travail. En matière de violence conjugale, il donne des informations et vise à sensibiliser les représentants syndicaux sur les causes et les effets de la violence conjugale, en fournissant également des informations sur les signes potentiellement indicateurs de violence conjugale sous-jacente. Il déclare que les employeurs ont le devoir de prendre soin de leurs employées et explique aussi comment soutenir les membres victimes de violence conjugale. Un bref dépliant intitulé « Violence conjugale » fournit des éléments de soutien aux femmes potentiellement victimes de violence conjugale. Le syndicat aborde aussi la question de la violence dans les relations de même sexe.
- ▶ Deux associations britanniques de lutte contre la violence, *Refuge et Respect*, ont rédigé ensemble un manuel de conseil détaillé sur la violence conjugale pour les employeurs et les professionnels des ressources humaines, piloté et évalué positivement par un important Conseil régional (Refuge and Respect, 2011). Les syndicats estiment que ce manuel constitue la ressource la plus progressiste et inclusive disponible au Royaume-Uni.
- ▶ **En Irlande**, l'ICTU a publié en 2013 un ensemble de lignes directrices révisées pour les syndicats, contenant des conseils sur le soutien qu'il est possible de proposer aux femmes victimes de violence conjugale au travail : « *ICTU Domestic violence – is a workplace issue* » (ICTU, La violence conjugale est un problème de travail). L'objectif est de fournir un soutien constant et efficace à ceux/celles qui sont victimes de violence conjugale. Lors de la Conférence biennale des femmes 2013 de l'ICTU, une motion appelait les affiliés à « ...exhorter urgemment les employeurs des secteurs privé et public à mettre en place des politiques et des procédures internes qui contribueront à la campagne globale de lutte contre la violence conjugale et permettront aussi de garantir un environnement de travail sûr et solidaire pour les victimes ».

b) Formation et renforcement des capacités

Les syndicats ont largement eu recours à la formation pour obtenir des soutiens politiques et sensibiliser le public aux mesures prises sur le lieu de travail visant à combattre la violence conjugale au travail. En Europe, les formations et les modèles d'organisation des syndicats sont de plus en plus innovants, se centrant sur une « approche 100% travailleur », qui a notamment permis aux syndicats britanniques de susciter une prise de conscience sur l'interconnectivité entre vie professionnelle et vie privée des femmes. Autre sujet essentiel mentionné par les syndicats, le besoin de formation des négociateurs syndicaux et représentants des travailleurs, afin de comprendre la dynamique de la violence conjugale au travail, surtout lorsqu'il s'agit de négocier des clauses portant sur les arrêts de travail liés à la violence conjugale et d'autres types de soutien. Les syndicats insistent sur le fait qu'il est important de comprendre comment la violence et les formes coercitives de contrôle se reproduisent souvent sur une longue période de temps, ce qui peut mener une femme à la perte de son emploi. Les syndicats soulignent plus particulièrement le rôle que la formation peut jouer pour aider les négociateurs à reconnaître le rôle crucial que peut jouer le travail en matière d'indépendance économique, permettant à une femme de quitter plus facilement une relation violente ou coercitive. Comme l'a déclaré un délégué syndical en Italie : « Nous devons nous assurer que les femmes ont un emploi : si elles arrivent à quitter le domicile, et à réconcilier le travail avec la vie de famille et disposer d'un salaire juste, elles seront probablement moins dépendantes d'une relation violente ».

Certains syndicats ont intégré la violence conjugale au travail à la formation des représentants syndicaux et à la formation sur l'égalité et d'autres ont organisé des programmes de formation dédiés, comme c'est le cas du partenariat entre trois syndicats danois, FIU-Equality (voir l'encadré 18 ci-dessous).

ENCADRÉ 18 : FORMATION DE FIU-EQUALITY POUR DÉLÉGUÉS SYNDICAUX SUR LA VIOLENCE CONJUGALE AU TRAVAIL

FIU-Equality est une organisation sur l'égalité et la diversité créée en 2005 via un partenariat entre trois syndicats : 3F (Fédération des travailleurs danois), HK (Syndicat des employés du commerce et de bureau) et Dansk Metal (Union danoise des travailleurs de la métallurgie). Elle doit sa création à la convention collective sur le financement et la formation des délégués syndicaux qui a permis de récolter d'importants fonds pour la formation des délégués syndicaux, équivalant à 320 millions de couronnes par an. Les sessions de formation de la FIU-Equality sont réparties en formations régulières pour délégués syndicaux et une conférence annuelle qui vise à analyser l'impact de la violence conjugale au travail. La formation a pour but de promouvoir des politiques et des activités permettant

de briser les tabous au travail, de soutenir les victimes qui cherchent de l'aide au travail et d'aider les représentants élus et les collègues à soutenir les victimes. FIU-Equality a également produit des supports de formation sur la prévention de la violence conjugale au travail et propose des méthodes pour mettre en œuvre des politiques de travail afin que les victimes de violence conjugale puissent échapper à la violence. FIU-Equality examine actuellement comment les responsables santé et sécurité au travail pourraient aussi devenir plus actifs dans la prévention de la violence au travail.

Depuis 2005, une conférence sur la violence conjugale au travail est organisée chaque année afin de célébrer la Journée internationale de l'élimination des violences faites aux femmes (25 novembre). Chaque conférence couvre un sujet différent, allant des négociations dans le but d'aider les femmes victimes de violence conjugale, à savoir orienter les délégués syndicaux pour apprendre à réagir face à un homme violent, en passant par différentes façons de communiquer avec les agresseurs, qui peuvent être des collègues de travail ou des membres du syndicat. Parmi les autres thèmes on trouve le coût économique de la violence, basé sur une recherche effectuée par l'Institut pour la santé publique (Université de Copenhague), et la toute dernière conférence a abordé la question de la violence conjugale au sein des familles LGBT. La conférence annuelle, à laquelle participe une centaine de personnes, est ouverte à tous les membres du syndicat. Lors de l'envoi des invitations, le syndicat vise plus particulièrement les délégués syndicaux au niveau central et local. En 2009, le syndicat a commandité une pièce de théâtre à la compagnie *The travelling stage* en partenariat avec la campagne Ruban blanc, qui traitait de la difficulté à aborder un collègue masculin auteur de violence conjugale ; le théâtre était vu comme une façon intéressante de gérer le tabou de la violence conjugale. Certaines conférences ont présenté des bonnes pratiques issues d'entreprises, comme récemment avec le cas d'une entreprise de gestion des pensions qui a élaboré de bonnes politiques de prévention de la violence conjugale au travail.

Chaque année, un prix annuel est remis à un délégué syndical qui a joué un rôle efficace, dans la représentation d'une victime ou en persuadant un employeur d'introduire une politique interne. On trouve parmi les exemples le fait d'avoir négocié avec un employeur pour permettre à une victime de bénéficier d'un arrêt temporaire ou d'horaires flexibles, ou encore pour obtenir une mutation au sein de l'entreprise ou un emploi dans une autre ville ou région. Le prix est remis sur base de nominations et le gagnant est sélectionné parmi dix personnes. Le prix 2015 a été remis à un délégué

syndical de l'administration fiscale centrale, la SKAT, qui avait renégocié la politique existante sur la violence au travail, ayant convaincu avec succès l'employeur que la violence conjugale/produite par le partenaire intime était un enjeu clé au travail. Au cours des années précédentes, d'autres prix ont été remis à des délégués syndicaux qui avaient négocié des politiques internes, parmi lesquelles se trouve celle de Post Denmark, reconnue comme bonne pratique, qui inclut l'aide aux femmes en leur fournissant des informations sur les centres d'accueil, leur donnant l'autorisation de s'absenter du travail pour obtenir de l'aide et un arrêt de travail pour des rendez-vous avec des avocats et dans les tribunaux, et de l'aide proposée par des conseillers.

D'après Susanne Fast Larsen, du syndicat 3F, le prix est une excellente opportunité pour susciter une prise de conscience et donner des exemples concrets aux délégués syndicaux sur la façon d'aborder la question de la violence conjugale au travail. Susanne Fast Larsen a donné l'exemple d'une déléguée syndicale qui était venue en aide à une travailleuse, après que ses collègues se soient plaints à la déléguée syndicale disant qu'ils ne voulaient pas travailler avec la collègue en question à cause de sa mauvaise odeur corporelle. Lorsque la déléguée syndicale a pu lui parler, la femme lui a dit que son mari ne l'autorisait pas à se doucher, et qu'il la frappait. L'employeur lui a donné un mois de salaire supplémentaire et elle a pu commencer une nouvelle vie ; voici un exemple d'aide concrète que peut offrir un délégué syndical.

- ▶ En **Espagne**, les syndicats ont collaboré avec d'autres organisations pour proposer des formations et des séances de discussion sur la violence conjugale, comme à travers l'organisation d'un atelier intitulé « La violence à l'encontre des femmes dans les médias », organisé au centre municipal des citoyens sénior Loyola de Palacio à Usera, dans la région de Madrid.
- ▶ Au **Royaume-Uni**, lors des formations de renforcement des capacités qu'il organise, le syndicat Community (syndicat traditionnellement issu du secteur de l'acier, qui a récemment fusionné afin d'inclure les travailleurs d'autres secteurs) explique à ses membres comment les syndicats peuvent traiter la violence conjugale et d'autres sujets sensibles avec empathie. Dorénavant, la question fait aussi partie des cours de formation de Community sur l'égalité et la diversité, qui se concentre sur les comportements conscients et inconscients et sur l'effet que ces comportements peuvent avoir au travail. Comme le déclare Bev Bamber, Responsable en charge de l'égalité chez Community : « Nous devons expliquer aux personnes comment apporter un soutien, poser les bonnes questions... et poser des questions comme « comment te sens-tu, es-tu en sécurité, est-ce que je peux faire quelque chose pour

que tu te sentes plus en sécurité ». C'est tellement important que les femmes puissent prendre le contrôle ».

- ▶ En Italie, certains programmes de formation innovants organisés par la CGIL en Emilie-Romagne en 2012 ont eu recours à des supports de formation et au DVD « Les mille visages de la violence ». Il explore différentes approches pour aborder la violence envers une mère et la violence envers une jeune femme. Il a aidé les syndicats à aborder la question de la violence à l'encontre des femmes lors des négociations collectives, en se concentrant sur toutes les formes de violence faites aux femmes, y compris la violence conjugale, la violence dans les espaces publics et au travail. En Emilie-Romagne, les trois fédérations de syndicats ont travaillé en partenariat avec des syndicats d'autres régions et d'autres pays sur la question de la formation, ce qui a contribué à la publication en 2009 de la déclaration commune publiée par les trois confédérations, qui propose des actions pour combattre la violence à caractère sexiste.
- ▶ En Belgique, un projet organisé par la FGTB, le syndicat socialiste, et financé dans le cadre de Daphné III, comprenait un programme de formation des syndicats sur la violence conjugale (COFACE, 2011) (voir l'encadré 19 ci-dessous). En 2015, le syndicat libéral (CGSLB) de Wallonie (Belgique) a organisé des formations pour tous les candidats, hommes et femmes, traitant de la question de la violence conjugale (Huchet *et al.*, 2015). Un autre programme national de formation syndicale sur la discrimination et le harcèlement, lancé en septembre 2016 jusqu'à juin 2017, contenait également des sessions sur les violences faites aux femmes, dont la violence conjugale au travail.
- ▶ Aux Pays-Bas, certains syndicats ont organisé des programmes de formation qui soulignent la question de la violence à caractère sexiste au travail. FNV Transport, par exemple, organise des formations sur la lutte contre les violences à l'encontre des femmes par le biais de la Fédération européenne des travailleurs des transports et de la Fédération internationale des ouvriers du transport. Comme l'explique Brigitta Paas, du syndicat FNV : « Lors de mes formations, je dis toujours aux représentants syndicaux qu'une femme sur trois est victime de violence à caractère sexiste. J'essaie de leur faire prendre conscience de toute ce qui se passe autour d'eux. Beaucoup d'hommes sont très choqués. Mais c'est très difficile d'en parler ».

ENCADRÉ 19 : MAINTIEN DE L'EMPLOI ET INSERTION PROFESSIONNELLE DES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE (BELGIQUE)

Un projet de la FGTB (2009-2011) financé par le programme européen Daphné III a permis d'élaborer des formations, des outils et des activités de recherche sur la violence conjugale au travail. Le projet se base sur la question de départ suivante : comment les victimes de violence conjugale peuvent-elles garder leur emploi, et avoir accès à des formations et à une insertion professionnelle si elles sont exclues du marché du travail. Le but étant de sensibiliser et d'informer les victimes de violence conjugale au travail ou au moment de l'intégration à un nouvel travail. La FGTB a organisé un programme de formation pour des groupes cibles spécifiques (représentants syndicaux, facilitateurs d'intégration et de formation professionnelle) afin de leur permettre d'aider les victimes à trouver un emploi ou à maintenir leur emploi. Le projet se basait sur un partenariat établi par la Confédération des organisations familiales de l'UE, la COFACE, avec la participation des partenaires belges suivants : Femmes Prévoyantes Socialistes (FPS) et le syndicat FGTB, avec d'autres ONG partenaires originaires de Bulgarie, d'Espagne et de Grèce.

Le projet s'est conclu avec la publication « Quand les violences domestiques d'invitent sur le lieu de travail ou dans le processus d'insertion professionnelle », qui présente les activités, la recherche et les conclusions du projet (Leroy, 2011) et la production d'un livret en français et en anglais « La violence entre partenaires : son impact sur la vie professionnelle de la victime et comment l'aider ». Les conclusions et les recommandations du projet ont été présentées lors d'une conférence à Bruxelles, les 21 et 22 novembre 2011. La COFACE a publié un communiqué de presse intitulé « La violence conjugale : comment affecte-t-elle le travail ? » (2011) qui souligne la difficulté des victimes de violence conjugale à trouver et à garder un emploi. Parmi les conclusions intéressantes du projet, le rôle que les représentants syndicaux, en plus d'autres travailleurs de liaison/de confiance, peuvent jouer lors de la négociation sur la réorganisation du travail des victimes de violence conjugale. Le projet décrit cinq domaines d'intervention dans lesquels les travailleurs de liaison peuvent agir afin d'aider les travailleurs ou les personnes en intégration/ programmes d'insertion qui sont victimes de violence conjugale (écouter et repérer ; sensibilisation et information ; orienter vers des ressources spécialisées ; travail adapté ou dispositifs de formation et assistance pratique ; négociation d'un accord d'entreprise ; et législation favorable au maintien de l'emploi des victimes).

Le projet recommande également aux entreprises d'inclure la protection des victimes de violence conju-

gale dans les accords collectifs et les politiques internes, en proposant (sur une période de temps limitée) des mesures de lutte contre le licenciement, comme elles existent déjà pour les femmes enceintes, et des arrêts de travail prolongés. En outre, les mesures de prévention et de protection des victimes peuvent se baser sur le « Code du bien-être au travail » qui contient des « mesures pour favoriser l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs au travail ». L'évaluation du projet a permis de souligner un échange positif d'expériences entre les différents partenaires du projet, grâce aussi à la formation des représentants syndicaux et des employés de liaison, débouchant sur une véritable prise de conscience du problème et de sa dimension humaine sous-jacente.

La coordinatrice du projet, Liliane Leroy, des FPS, formée en psychologie, s'est exprimée lors d'un entretien sur l'importance du travail avec les représentants syndicaux afin de les sensibiliser et de leur expliquer quel type de mesures simples ils pouvaient mettre en place pour aider les victimes de violence conjugale. Elle souligne à quel point il est important de travailler avec une large définition de la violence à caractère sexiste, afin d'inclure l'exploitation financière, et de s'assurer que les représentants des syndicats, les « personnes de confiance » et les médecins et infirmiers du travail bénéficient d'une formation pour apprendre à déceler la violence conjugale au travail et proposer un soutien adapté et efficace aux femmes concernées. Il faut aussi s'assurer que les syndicats disposent des informations et de l'expertise nécessaires pour rédiger des accords et des politiques internes avec les entreprises.

Dans certains Etats membres, les représentants syndicaux ont des difficultés à accéder à la formation. Des syndicats slovènes et bulgares ont souligné le manque de ressources pour financer des programmes de formation. Au Royaume-Uni, les congés de formation ont diminué, ainsi que le financement dédié à la formation des syndicats, ce qui a poussé le TUC et d'autres syndicats affiliés à élaborer des programmes de formation en ligne. Le département formation du TUC a élaboré et géré un cours de formation en ligne, intitulé « Programme d'apprentissage en ligne sur la violence conjugale », avec l'aide de Women's Aid. A ce jour, 205 participants ont suivi le cours.

Les syndicats interrogés suggèrent qu'ils ont besoin d'organiser davantage de formations afin de sensibiliser et d'entamer des discussions sur la violence conjugale au travail. Ils suggèrent d'entrer en contact avec des survivant(e)s de violence conjugale et de les impliquer dans les formations et les discussions des syndicats sur la violence conjugale au travail. Comme l'a déclaré un responsable syndical, cela pourrait aider à faire comprendre qu'il s'agit d'un problème « dont il ne faudrait pas avoir honte », et en expliquant comment la violence conjugale affecte le travail, les femmes seraient peut-être plus disposées à contacter un représentant syndical.

Au sein du mouvement syndical, certaines femmes ont brisé le silence régnant autour de la violence conjugale, en parlant de leurs propres expériences passées lors de conférences et de réunions syndicales. Ceci a permis au mouvement syndical de mieux comprendre et d'être davantage sensibilisé à la question, surtout par rapport au rôle que les représentants syndicaux peuvent jouer afin de soutenir des victimes de violence conjugale. L'une des responsables syndicales interrogées avait été victime de violence conjugale et savait à quel point elle affectait les femmes. Elle a parlé de l'impact de la violence et du contrôle sur sa vie à la maison et au travail, et lorsqu'elle a finalement réussi à parler de son expérience à une collègue elle a reçu un important soutien.

“ J’avais juste besoin que quelqu’un soit là, pour me tenir la main au fur et à mesure que je prenais des décisions, plutôt que de me coincer entre quatre murs pour me dire que je devais partir. Ce fut une époque très difficile et j’étais très contrôlée. Mon partenaire me disait de laisser tomber mon travail... J’avais perdu toute confiance en moi et j’évitais toute situation sociale car je ne savais jamais quelle allait être sa réaction. Il voulait toujours me protéger et me contrôler, c’est devenu très étouffant. La violence était horrible, mais c’était plus dur encore de gérer les brutalités psychologiques : sa violence mentale m’affectait plus que le reste, je recevais des appels téléphoniques incessants. J’ai mis sept ans à accumuler la confiance nécessaire pour partir. Nous sommes souvent tentés de nous juger mutuellement. Lorsque quelqu’un dit à une victime « tu devrais partir », ça n’aide pas. Parfois vous n’êtes pas en mesure de prendre une décision, vous n’êtes pas suffisamment équilibrée ou confiante pour partir ».

(Responsable syndicale et rescapée de violence conjugale)

c) Campagnes syndicales

De nombreux syndicats ont organisé des événements afin de discuter et de faire campagne contre la violence à caractère sexiste, et ont participé à des initiatives de la société civile afin de combattre la violence à caractère sexiste, souvent dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre). A cette occasion, ils ont souligné les conséquences des violences faites aux femmes au travail. Voici une sélection d'exemples de campagnes syndicales qui mettent plus particulièrement l'accent sur la violence conjugale.

- ▶ En Espagne, les syndicats commémorent régulièrement la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes en faisant campagne pour mettre fin et susciter une prise de conscience sur la violence conjugale. On citera notamment la campagne d'UGT, « Les syndicats disent NON à la violence à l'encontre des femmes et des enfants » et les campagnes de CCOO « Les coups ne sont pas la seule chose qui fait mal » et « Plus de violence à caractère sexiste », et plus récemment, à l'occasion du 25 novembre 2016, « Non à la violence masculine à l'encontre des femmes, nous voulons être libres » (*No A Les Violencias Masclistes, Volem ser Lliures* ; CCOO, 2016). Les campagnes visant à prévenir la violence conjugale avaient également pour but de sensibiliser les étudiants et les professeurs, comme ce fut le cas avec la campagne de l'USO, « Certaines blessures ne sont pas visibles » et la campagne de l'UGT « Eduquer dans l'égalité ».
- ▶ Les trois confédérations italiennes ont activement fait campagne sur les effets de la violence conjugale dans la société et au travail. La CGIL a par exemple organisé plusieurs campagnes sur les violences sexistes, en apposant notamment une banderole permanente sur la façade de son bâtiment qui dit « La violence à l'égard des femmes est une défaite pour tous » (*La violenza contro le donne è una sconfitta per tutti*). Au cours des dernières années, les campagnes de la CGIL sur la violence à caractère sexiste ont modifié leur angle d'approche, passant d'images de femmes faibles, fragiles et en manque de protection à celles de femmes courageuses et capables de susciter un changement. Comme le dit Loredana Taddei, Responsable nationale pour l'égalité hommes-femmes à la CGIL : « En matière de communication, nous n'avons plus de campagnes montrant des femmes qui se cachent dans un coin avec des bleus et du sang ; au lieu de cela, nous avons l'image de femmes audacieuses et courageuses ». Le 10 mars 2016, à l'occasion d'une conférence de la CGIL en Emilie-Romagne, les membres ont discuté d'actions à organiser afin d'aborder la question de la publicité sexiste et à caractère sexiste. Le syndicat a fait campagne pour le retrait de publicités de l'Université de Bologne qui montraient des femmes dans des positions « provocantes », le message envoyé étant le maintien d'une culture d'inégalité entre hommes et femmes et suggérant qu'il était acceptable de violer une femme.
- ▶ En République d'Irlande, l'ICTU a participé à plusieurs campagnes contre la violence à caractère sexiste, visant

à changer la vision des hommes par rapport à ses effets néfastes. Dans le cadre de la campagne « Eteignez la lumière rouge », une coalition d'organisations de femmes, de syndicats et d'organisations communautaires en Irlande a plaidé en faveur de la modification de la législation relative à la prostitution et à la traite. Cette campagne a permis d'introduire une nouvelle loi basée sur le « modèle nordique », qui criminalise l'achat de rapports sexuels, en vertu de la Loi pénale (Délits sexuels) du 14 février 2017. L'ICTU est l'une des confédérations européennes ayant à la fois fait campagne et mis en place un étroit partenariat avec la campagne Ruban blanc. Des dirigeants syndicaux du Conseil exécutif de l'ICTU ont participé à plusieurs événements Ruban blanc et collaboré avec le réseau contre la violence conjugale *Safe Ireland* à l'occasion du lancement et de la diffusion de la campagne « Man up ». Le 22 octobre 2014, le Secrétaire général de l'ICTU a pris la parole lors du lancement de la campagne « Man up », insistant sur le fait que la violence conjugale est une problématique de travail. Les syndicats ont identifié des « Ambassadeurs Ruban blanc », et certains leaders syndicaux ont fait des déclarations publiques et produit des vidéos U-Tube sur la tolérance zéro contre la violence à l'égard des femmes, dans le cadre d'une initiative visant à convaincre les hommes de devenir les porte-paroles de cette lutte contre la violence à caractère sexiste. En 2015, l'ICTU a organisé une réception des Ambassadeurs Ruban blanc, avec des représentants de plusieurs départements gouvernementaux, des employeurs, des associations et des personnalités des médias. En Irlande du Nord, les membres d'UNITE se sont organisés afin que tous les chauffeurs de bus de la région de Belfast portent un ruban blanc au cours des 16 jours de la campagne 2015.

- ▶ A l'occasion du 25 novembre 2015, le département pour l'égalité de la confédération française CFDT a lancé une campagne globale de sensibilisation et d'information du grand public sur la violence conjugale. Le syndicat a réalisé des affiches, des dépliants et des brochures visant à informer les représentants syndicaux, les victimes et les collègues de travail. Une affiche porteuse du message « Vous n'avez pas honte ? », adressée aux victimes de violence conjugale, rappelle que les représentants syndicaux de la CFDT de l'entreprise sont aussi là pour aider, conseiller et soutenir dans ces cas-là. Le syndicat a aussi envoyé une brochure à tous les employés et membres du syndicat afin de contribuer à la discussion générale sur le sujet et en favoriser une meilleure connaissance. Une brochure pour les militants syndicaux au sein des entreprises fournit des informations concrètes sur le soutien efficace qu'il est possible d'apporter à une victime de violence conjugale. La CGT a organisé des campagnes visant à combattre toutes les formes de violence à caractère sexiste, et en 2014 la CGT FP a organisé une conférence à Paris sur le sujet de la violence conjugale au travail pour tous ses membres. En 2016, la CGT a publié une brochure sur la violence à caractère sexiste pour ses représentants, qui abordait également le thème de la violence conjugale.
- ▶ Au cours des dix dernières années, le syndicat de la fonc-

tion publique britannique, UNISON, a fait campagne pour la reconnaissance des effets de la violence conjugale sur les vies professionnelles des femmes. Le syndicat a produit une affiche « Nous ne tournerons pas la tête de l'autre côté » (*We won't look the other way*) sur la violence conjugale au travail, placardée dans différents espaces de travail et largement diffusée. Le Manuel de campagnes d'UNISON 2015-2016 « Les femmes d'UNISON : actives, en campagne, meneuses » contient une section intitulée « Mettre fin à la violence à l'égard des femmes ». UNISON fait actuellement campagne auprès du gouvernement pour qu'il rende les accords internes obligatoires pour tous les employeurs du secteur public, conformément à leurs devoirs en matière d'égalité femmes-hommes (en vertu de l'Acte pour l'égalité).

3.9 LIENS ET COOPÉRATION AVEC LA SOCIÉTÉ CIVILE ET LES ORGANISATIONS DE FEMMES

Certains syndicats ont mis en place de bonnes relations de coopération avec des organisations de la société civile et des associations de femmes qui combattent la violence conjugale au travail. Tous les syndicats et organisations de la société civile/ de femmes interrogés ont mentionné l'importance et l'utilité des partenariats afin de faire le lien entre le travail et la sphère personnelle.

- ▶ Les syndicats espagnols ont mis en place de bonnes relations de collaboration avec des organisations de la société civile et associations de femmes. Ils soutiennent régulièrement des initiatives organisées par des organisations de défense de l'égalité entre hommes et femmes et de lutte contre la violence à l'égard des femmes. Ils ont par exemple soutenu l'association des femmes juristes THEMIS lorsque cette dernière a lancé une pétition au nom d'une victime de violence conjugale. La victime souhaitait obtenir la protection de la Cours Constitutionnelle afin que l'Etat admette sa responsabilité dans l'assassinat de sa fille par son mari lors d'une visite. Les syndicats ont également participé à un « cercle d'hommes » organisé par AHIGE (Association d'hommes pour l'égalité entre hommes et femmes) et organisé tous les mois d'octobre contre la violence conjugale. Cet événement rend hommage aux victimes de violence conjugale et souhaite envoyer le message suivant : les hommes aussi trouvent ces actes inacceptables. Dans la même lignée, les syndicats ont soutenu des communiqués de presse publiés par des organisations féministes critiques envers certains partis politiques pour leurs messages électoraux qui, selon elles, abordaient de façon irresponsable le problème de la violence conjugale.
- ▶ En Italie, des représentants des trois confédérations syndicales ont établi de bonnes relations avec des organisations de femmes et partagent des objectifs communs dans le but d'éradiquer les violences faites aux femmes. Ils ont participé à plusieurs activités, dont des réunions conjointes, des conférences de presse et des campagnes de plaidoyer

auprès du gouvernement. Des syndicats, des associations de femmes et des municipalités ont par exemple collaboré efficacement dans le cadre de négociations territoriales en Emilie-Romagne, en organisant des discussions sur les stratégies de lutte contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes. Les trois confédérations ont collaboré efficacement pour recommander des modifications de la loi régionale et ébaucher des lignes directrices afin de prévenir la violence à caractère sexiste. Le 20 juillet 2015, la CGIL, la CSIL et l'UIL ont rédigé un accord avec des employeurs et la société civile pour mettre en place des plans multi-niveaux intégrés au niveau régional afin d'appliquer des lignes directrices communes, sensibiliser le public et appliquer la législation de 2013 relative à la violence à caractère sexiste approuvée au niveau régional.

- ▶ En République d'Irlande, les syndicats et les associations de femmes/ de lutte contre la violence conjugale entretiennent de très bonnes relations. Le Conseil national irlandais des femmes (NWCI), qui compte des membres issus des principaux syndicats irlandais²⁵, a organisé plusieurs campagnes sur les violences faites aux femmes. Une partie de ces activités découlent du rôle que le NWCI a joué en tant que président de l'Observatoire irlandais sur les violences sexistes, qui permet à ses organisations membres et à des associations de travailler dans le but d'éliminer toutes formes de violences à l'encontre des femmes. Chaque trimestre, le NWCI surveille les progrès effectués dans le domaine de la violence à l'encontre des femmes en Irlande. Cette évaluation constitue ensuite la base du plaidoyer auprès du gouvernement (NWCI/ Observatoire irlandais sur les violences sexistes, 2013). A l'instar d'autres syndicats, le NWCI a souligné les effets de la crise économique sur l'accès des victimes aux services de violence conjugale, abordé par le Comité des Nations Unies sur le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Le Comité souligne les lacunes législatives en matière d'examen et de sanctions des agresseurs, et en matière d'offre de services aux survivants de violence à cause d'une diminution du financement, en plus de la protection et de l'aide inappropriées proposées aux survivants pour cause de réductions budgétaires (ONU, 2015). Le Conseil national irlandais des femmes a rédigé une Charte de Tolérance Zéro face à la violence à caractère sexiste, actuellement en cours de diffusion auprès de différentes organisations, dont des employeurs et des syndicats, des écoles, des organismes publics et d'autres grandes organisations, afin de montrer leur engagement pour combattre toutes les formes de violences faites aux femmes en Irlande. En signant la Charte, les organisations s'engagent à suivre un ensemble de principes rejetant toute forme de violence à l'encontre des femmes. Elle vise à sensibiliser davantage le public sur les

causes et les répercussions de ce problème et contribuer à un changement culturel au sein de la société irlandaise, en reconnaissant que la violence à l'égard des femmes est inacceptable.

- ▶ Dans certains pays, comme c'est le cas en Slovénie, les liens et la coopération entre syndicats et organisations de la société civile/ associations de femmes existe souvent de façon informelle. Les syndicats estiment que pour que la question de la prévention de la violence conjugale au travail soit prise au sérieux, la coopération avec les organisations de lutte contre la violence conjugale est indispensable.
- ▶ Dans certains pays, les syndicats n'ont pas établi de partenariats de campagnes avec des organisations de femmes, comme c'est le cas pour la plupart des syndicats bulgares. Cependant, ils reconnaissent désormais que la violence conjugale au travail concerne les syndicats et qu'il existe un lien important entre la violence au travail et la violence familiale, d'où la possibilité de travailler étroitement avec des organisations de lutte contre la violence conjugale. L'association bulgare « Femmes et mères contre la violence » avait participé au projet Daphné III sur la violence conjugale au travail, financé par l'UE, mais pas les syndicats. Le projet a permis de diffuser des informations, des formations et des ressources, accompagnées de recommandations pour permettre aux partenaires du projet de progresser dans ce domaine. Au cours du projet de la CES, une réunion avec l'organisation de lutte contre la violence conjugale, Animus, a eu lieu et un premier contact a été établi avec la Coordination bulgare du Lobby européen des femmes, dans le but de bâtir des liens plus forts entre les associations de femmes et les syndicats, d'autant plus qu'il existe un important potentiel de création d'une plateforme de sensibilisation à la violence conjugale comme problématique de travail. De la même façon, la réunion organisée dans le cadre du projet de la CES entre le directeur de la Division sociale de la municipalité de Sofia et le président en charge de la Section internationale de la FTTUB leur a permis de parler des avantages communs que l'ajout d'un soutien pratique pour les victimes de violence conjugale au travail dans l'accord avec la Municipalité de Sofia représenterait pour tous les deux. La FTTUB a exprimé le besoin d'élaborer un projet pilote, potentiellement basé sur le programme canadien de plaidoyer des femmes et inspiré des modèles d'accords existants dans d'autres pays.

“ Je ne m'étais pas rendu compte à quel point ce sujet était important : cela nous montre ce qu'il est possible de faire en analysant les choses sous un autre angle, je suis vraiment impressionnée. Les syndicats sont très importants, tout comme les employeurs. Une victime de violence conjugale ne

25 Membres des syndicats suivants: l'Association des enseignants du secondaire en Irlande, l'Association des enseignants d'économie domestique, le syndicat de la fonction publique CPSU, l'Association des responsables en approvisionnement électrique ESBOA, Impact, la Fédération irlandaise des professeurs d'université, l'Organisation nationale irlandaise des enseignants, l'Organisation irlandaise des infirmiers et sages-femmes, Mandate, le Syndicat irlandais des enseignants, le Comité des femmes d'Unité et le Comité national des femmes du SIPTU.

pourra pas travailler correctement, elle sera isolée et son employeur en sera affecté. Le lieu de travail est un espace que nous devons prendre en compte à l'avenir... Nous avons besoin de lignes directrices pour mettre en œuvre des lois relatives à la violence conjugale, et elles doivent inclure le rôle du travail. Nous pouvons travailler ensemble, car nous sommes les premiers intervenants, et travailler ensuite avec les syndicats et les travailleurs... Les syndicats ont un grand rôle à jouer ».

(Mina Yovcheva, Directrice de la Division sociale, municipalité de Sofia)

- ▶ En France, les syndicats ont établi des partenariats et soutenu un certain nombre d'organisations, dont la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSE), une fédération nationale d'au moins 25 associations locales qui travaillent dans le domaine de la lutte contre la violence conjugale à caractère sexiste. La FNSE a établi un partenariat avec la Fondation Kering afin d'informer et de former ses cadres à la question de la violence conjugale. Depuis 2014, les professionnels de la FNSE sont responsables de la gestion de la ligne d'assistance téléphonique « 3919 », qui vient en aide et oriente les femmes victimes de violence. Les syndicats ont aussi coopéré avec la FIT (Une femme/un toit), association spécialisée dans la violence conjugale, qui a formé et informé des employeurs, des cadres et des membres du personnel sur la détection de la violence conjugale au travail et sur les conséquences et les actions à entreprendre au sein des entreprises. En 2016, la FIT a publié un guide global sur l'amélioration de l'accès au travail pour les victimes de violence conjugale, en collaboration avec le Centre Hubertine Auklet, grâce au financement de la Région Ile-de-France.
- ▶ Au Royaume-Uni, le TUC est un membre actif de la Coalition pour éradiquer la violence à l'encontre des femmes (*End Violence Against Women Coalition*, EVAW) qui se concentre, entre autres, sur la question de la violence conjugale. Grâce à la participation du TUC, l'EVAW a pu s'assurer que l'accent était mis sur les effets de la violence conjugale au travail. Le TUC a aussi collaboré et réalisé d'autres projets conjoints avec des associations de lutte contre les violences domestiques envers les femmes, en publiant notamment un rapport sur l'exploitation financière réalisé par Women's Aid.
- ▶ Au Danemark, les syndicats ont établi de bonnes relations avec les organisations de lutte contre la violence conjugale. L'organisation Danner par exemple, basée à Copenhague, a

régulièrement pris la parole et participé à des conférences sur la violence conjugale au travail. La question de la violence conjugale au travail était l'un des principaux thèmes du réseau pour l'égalité FIU-Equality, présent dans une dizaine de villes au Danemark. Les membres du réseau entrent en contact avec les centres d'accueil et organisations locales. Dans un entretien, Mette Marie Yde, de l'organisation Danner contre la violence conjugale, souligne l'importance de la collaboration entre les syndicats et les associations dans la prévention de la violence conjugale au travail : « ... la question de la violence conjugale au travail introduit cette problématique comme un point essentiel pour les deux organisations ». Pour elle, l'apparition de projets et d'initiatives visant à prévenir la violence conjugale au travail est une avancée très positive, surtout à travers l'utilisation de modèles de congés parentaux pour des arrêts de travail pour violence conjugale.

- ▶ Aux Pays-Bas, la FNV a établi un partenariat avec le Conseil néerlandais des femmes et des organisations de centres d'accueil locales et régionales dans le cadre d'un projet intitulé « *De Nieuwe Toekomst* » (Le nouveau futur). Il met l'accent sur la participation et l'indépendance financière des victimes de violence conjugale, en proposant des formations et une aide à l'emploi aux femmes ayant subi des violences domestiques. Parmi les différents types d'interventions, le projet propose une aide à la recherche active de travail, un programme de formation de dix semaines intitulé « *Toekomstwerkplaats* » (Le futur atelier), un coach personnel qui peut les épauler pendant neuf mois et un travail de bénévole. L'objectif est de permettre aux femmes d'obtenir une indépendance financière, car c'est bien le meilleur type de protection qui existe contre la violence conjugale. Un projet pilote mené dans la province d'Overijssel en 2012-2013 montre que cette approche permet d'obtenir de bons résultats : plus de la moitié des participantes participent à présent à des travaux d'éducation, travaillent ou sont actives dans le secteur bénévole. Aujourd'hui, le projet est en cours dans huit collectivités locales. Il est mené en collaboration avec la police, les services sociaux, des centres d'accueil pour femmes et le Conseil néerlandais des femmes. Il est financé par le Ministère de l'éducation et certaines autorités participantes contribuent aussi à son financement.

La CES et des syndicats de toute l'Europe participent à un réseautage sur la violence conjugale au travail, notamment avec le Réseau international sur la violence conjugale au travail (<http://dvatworknet.org/>), créé en 2014 afin de sensibiliser à la question de la violence conjugale au travail et d'introduire des politiques internes et autres mesures juridiques pour soutenir les femmes victimes de violence conjugale dans le cadre de leur travail. Le réseau rassemble des chercheurs, des spécialistes de la violence conjugale, des syndicats, des associations et des employeurs. Le réseau est composé de la CES, de plusieurs syndicats nationaux, de spécialistes de la dimension de genre et d'associations européennes. Il est basé au Centre de recherche et d'éducation sur la violence envers les femmes et les enfants, de l'Université de Western Ontario, organise des réunions et des séminaires et produit une newsletter.

La CES a aussi collaboré étroitement avec des associations européennes, dont le Lobby européen des femmes, *Women Against Violence Europe* (WAVE) et la Coalition européenne pour mettre fin aux violences contre les femmes, afin de faire campagne pour un cadre juridique plus fort en matière de violence à caractère sexiste (mentionné à la Section 1). La participation de la CES, en collaboration avec ces ONG européennes, a été particulièrement importante pour susciter une prise de conscience sur l'importance des mesures au travail, tandis que les associations européennes ont aidé les syndicats à comprendre l'impact plus large de la violence conjugale dans la société et au travail. Pour le Lobby européen des femmes, la violence conjugale au travail est un sujet de discussion relativement nouveau. Bien qu'il ne se soit pas particulièrement concentré sur le thème de la violence envers les femmes au travail, en incluant la violence conjugale comme problématique de travail, le LEF reconnaît que les syndicats et les employeurs doivent prêter davantage attention à la question de la violence conjugale au travail, pour qu'elle soit formellement reconnue comme sujet de dialogue social au travail, aux niveaux national et européen. Mais surtout, le LEF affirme qu'une législation forte est nécessaire, car au bout du compte c'est elle qui permettra un véritable changement.

ENCADRÉ 20 : ONG EUROPÉENNES

Lobby européen des femmes : depuis 1997, le Lobby européen des femmes (LEF) gère l'Observatoire européen sur les violences envers les femmes, qui couvre 30 pays européens. L'Observatoire a permis d'identifier des problématiques émergentes extrêmement importantes, fournissant des éléments concrets pour l'amélioration des politiques et de l'offre de services de prévention et de soutien des femmes victimes de violence masculine, et de susciter une prise de conscience aux niveaux local, régional, national et européen (LEF, 2011). Le document politique du LEF « Vers une Europe libérée de toute forme de violence masculine envers les femmes » (LEF, 2010), exhorte l'Union européenne à combattre toutes formes de violence à l'encontre des femmes grâce à la prévention, les poursuites, la protection, la mise à disposition et le partenariat, et de mettre en œuvre un Plan d'action européen et une Directive européenne sur la violence envers les femmes. En lien avec le travail du LEF dans le domaine de la sensibilisation à la violence conjugale au travail, le rapport de 1999 « Dévoiler les données cachées de la violence conjugale dans l'Union européenne » soulignait les effets de la violence conjugale sur la santé, le bien-être et la performance professionnelle des femmes au travail. La prise de position du LEF sur la violence envers les femmes au travail affirme que « Les structures et les comportements patriarcaux, associés aux valeurs libérales (comme la compétition, les activités orientées vers le profit, etc.) sur le marché du travail, banalisent la violence

masculine au travail ou dans des situations liées au travail, ce qui rend par conséquent cette violence très dure à détecter et à dénoncer pour les femmes ». (LEF, 2010 :11).

WAVE : Le Réseau WAVE est le seul réseau européen qui se concentre précisément sur la violence envers les femmes. Il est d'abord créé sous la forme de réseau informel en 1994 et prend forme juridique en 2014, pour fonctionner comme un réseau formel d'associations européennes de femmes de lutte contre la violence envers les femmes et les enfants. Le réseau est composé d'organisations de femmes qui combattent la violence à l'encontre des femmes et des enfants au niveau national. Le réseau facilite l'échange d'idées et la diffusion d'information à travers toute l'Europe, mène des campagnes et plaide auprès des gouvernements nationaux et des institutions européennes, notamment sur la question de la pérennité des services de violence conjugale. Dernièrement, WAVE a dédié une partie de son travail à des activités de recherche sur des sujets comme le féminicide, les services pour les femmes en situation de handicap, le rôle des services de soutien spécialisés pour les victimes de violence conjugale, ainsi que les ressources de formation sur des questions comme la coopération interinstitutionnelle efficace.

WAVE et le LEF ont tous les deux effectué des travaux pionniers dans l'amélioration du recueil de données, en influençant notamment les études menées par l'EIGE et la FRA. Le Réseau WAVE et le LEF sont tous les deux membres de la Coalition européenne pour mettre fin aux violences contre les femmes, qui plaide auprès de l'UE en faveur de la ratification de la convention d'Istanbul.

“Grâce aux discussions entre la CES et le LEF et aux nombreux éléments rassemblés lors du projet *Safe at work, safe at home* de la CES, le LEF reconnaît que le lieu de travail doit être un environnement prioritaire pour prévenir la violence conjugale à l'avenir, et surtout dans le contexte de la ratification de la convention d'Istanbul et de son application dans tous les Etats membres... Le LEF souligne aussi la nécessité de disposer de meilleures données sur les effets

de la violence conjugale au travail, la ratification européenne de la convention d'Istanbul, et a souligné les effets des mesures d'austérité qui ont provoqué une réduction du nombre de services spécialisés pour les victimes de violence conjugale, laissant un certain nombre de pays sans ou avec trop peu de centres d'accueil ».

(Iliana Stoicheva, vice-présidente du Lobby européen des femmes).

RELATIONS ET COOPÉRATION AVEC LES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE VIOLENCE CONJUGALE AU TRAVAIL

Les syndicats reconnaissent l'importance des relations avec les entreprises, qu'il faut persuader d'envisager la violence conjugale au travail comme problématique de travail. Comme le confirme Maria Pia Mannino, Responsable nationale en charge de l'égalité des chances et du Comité des femmes de l'UIL, en Italie : « Nous devons établir une meilleure coopération avec les entreprises pour le bien-être de l'ensemble de l'organisation. Et nous devons faire évoluer la culture sexospécifique au travail, qui peut à son tour entraîner un changement au sein de la société ». C'est la raison pour laquelle la CES et ses affiliés ont salué la participation de représentants syndicaux au projet « Les entreprises contre les violences sexistes » (CARVE) 2014-2016, financé par l'UE. Le projet était mené par FACE (Fondation agir contre l'exclusion), une fondation créée en 1993 par 13 grandes entreprises françaises de plus de 5000 employés. En 2016, le projet a publié une brochure complète proposant des exemples de meilleures pratiques issues de cinq pays européens, en plus de stratégies préventives et de propositions concrètes sur la violence conjugale au travail.

“Nous devons absolument travailler ensemble pour éradiquer la violence à caractère sexiste au travail. Les syndicats sont des partenaires importants dans la lutte contre la violence envers les femmes au travail. Grâce au projet CARVE, nous avons réalisé un guide pour les entreprises, des affiches de campagnes et organisé des formations pour lutter contre

la violence à caractère sexiste. Nous sommes impatients de pouvoir collaborer en continu avec les syndicats sur cette question importante ».

(Gigi Guizzo, de CEPS Projectes Socials, participant au projet CARVE, lors de la conférence de la CES à Madrid).

En Espagne, un « Réseau d'entreprises pour une société sans violence » a vu le jour en 2012 dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'éradication de la violence envers les femmes (2013-2016) précédente. Il rassemble 85 entreprises espagnoles et internationales (dont BBVA, DANONE, PSA, Mango, etc.) et six entreprises publiques qui travaillent avec le ministère de la santé, des services sociaux et des services pour l'égalité. Le réseau a deux objectifs : sensibiliser à la violence à caractère sexiste dans le cadre de la campagne gouvernementale *Hay salida* (Une sortie existe) et soutenir la réinsertion professionnelle des femmes qui ont été victimes de violence (CARVE, 2016). D'après la « Stratégie nationale pour l'éradication de la violence à l'égard des femmes » (2013-2016), à la date du 31 décembre 2012, 3.687 femmes avaient bénéficié de contrats de travail subventionnés et 1.015 contrats temporaires pour les victimes de violence à caractère sexiste avaient été signés.

Au Royaume-Uni, l'Alliance des entreprises contre la violence conjugale (*Corporate Alliance against Domestic Violence*) est une ONG créée en 2005 dont la mission est de conseiller les entreprises en matière de gestion et de réduction des risques de violence conjugale pour l'entreprise et les employés. Tous les employeurs, syndicats ou organes de représentation britanniques peuvent devenir membres. Néanmoins, certains syndicats n'ont pas ou très peu de contacts avec l'Alliance, et le TUC fait mention d'une réunion avec son coordinateur. Une étude commanditée par l'Alliance des entreprises contre la violence conjugale (2010) a constaté que seulement 18% des directeurs de ressources humaines reconnaissaient la violence conjugale comme une priorité au sein de leur entreprise. Un tiers estimait qu'ils n'avaient pas de responsabilité juridique de protéger la sécurité de leurs employés. Environ 60 entreprises ont signé la Promesse de responsabilité face à la violence conjugale (*Domestic Abuse Responsibility Pledge*), soutenue par le Gouvernement et l'Alliance des entreprises contre la violence conjugale. Ces conclusions ne sont pas très encourageantes en termes de nombre d'entreprises actives dans le domaine.

3.10 LEÇONS ET DÉFIS POUR LES SYNDICATS

Cette section a proposé d'importants éléments sur l'approche adoptée par les syndicats face à la violence conjugale au travail, en soulignant certains travaux pionniers réalisés par des syndicats lors de la négociation d'accords et de politiques,

avec la publication de supports d'orientation et en matière de sensibilisation sur l'importance de la violence conjugale comme problématique de travail qui concerne aussi les syndicats. Bien que ce rapport ait montré que des syndicats issus de certains Etats membres ont permis des percées significatives dans la défense de ces accords, de ces politiques et d'une législation octroyant des droits aux victimes de violence conjugale au travail, les syndicats ont encore beaucoup de défis à relever en Europe.

L'un des principaux défis concerne le temps et les ressources nécessaires pour convaincre les employeurs (et dans certains cas les représentants des syndicats) de l'importance de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques internes sur la violence conjugale au travail. Cette difficulté apparaît encore plus clairement lors de l'intégration de la violence conjugale au travail dans les politiques et les initiatives de santé et de sécurité et de bien-être au travail, à une époque où les négociateurs des syndicats sont déjà sous pression pour défendre les droits existants et mettre un terme à l'érosion de la négociation collective. Parmi les défis à relever, de nombreux syndicats ont mentionné leur importante charge de travail et des divers problèmes qu'ils doivent traiter sur le lieu de travail.

Parmi les autres problèmes mentionnés se trouve le manque de ressources pour réaliser des études au travail ou pour mener et superviser des projets sur la violence conjugale au travail, en plus du manque d'évaluation des politiques internes existantes et de leurs effets, ce qui rend la mesure du succès des politiques mises en place difficile. Autre problème identifié par les syndicats, surtout lorsqu'ils essaient de convaincre les employeurs et les gouvernements d'agir : l'absence de données sur la violence conjugale au travail. En outre, avec la crise économique, il est devenu difficile de maintenir les questions de l'égalité entre hommes et femmes et de la discrimination basée sur le genre parmi les priorités des syndicats. Néanmoins, les syndicats interrogés dans le cadre de ce projet ont déclaré que les employeurs sont souvent réticents à aborder la question au travail. C'est ce que confirme une étude commanditée par l'Alliance britannique des entreprises contre la violence conjugale (2012), qui affirmait que seuls 18% des directeurs de ressources humaines reconnaissent la violence conjugale comme une priorité dans leur entreprise. Un tiers estimait que la protection de la sécurité de leurs employés ne faisait pas partie de leurs responsabilités juridiques. A l'évidence, c'est un domaine dans lequel les négociations syndicales pourraient jouer un rôle afin de sensibiliser les employeurs aux bénéfices que représentent les politiques internes, y compris pour l'entreprise.

Les syndicats considèrent que la prévention de la violence conjugale au travail est indispensable pour éradiquer les inégalités entre hommes et femmes, aussi bien au travail que dans la société en général. Les faibles salaires et les différences de salaire entre hommes et femmes affectent le manque d'indépendance financière des femmes, et dans certains Etats membres la dépendance continue des femmes vis-à-vis de la sécurité sociale affecte leur éventuelle indépendance financière et la possibilité de disposer de res-

sources pour quitter une relation violente/ de contrôle. Les syndicats italiens attachent une grande importance à l'intégration et à l'extension de nouveaux droits juridiques en y intégrant l'arrêt de travail pour violence conjugale. Les entreprises sont cependant réticentes à accepter des dispositions qui viendraient étoffer ce que prévoit la législation, estimant qu'elles représenteraient un coût supplémentaire.

a) L'importance d'un cadre juridique sur la violence conjugale au travail

Pour de nombreux syndicats, il peut être particulièrement difficile de convaincre un employeur de signer des accords ou des politiques internes, à moins qu'il n'existe déjà un cadre juridique en place, les obligeant à agir pour prévenir la violence conjugale au travail. Par conséquent, plusieurs syndicats ont réitéré l'importance des campagnes en faveur d'un cadre juridique, comme au Royaume-Uni par exemple. En Italie et en Espagne, le fait de disposer d'un cadre juridique a donné plus de poids aux syndicats lors des négociations sur la question. Au Danemark, la problématique est légèrement différente, car certains employeurs sont réticents à la mise en place de politiques internes et préfèrent travailler sur des solutions individualisées (et souvent ad hoc) proposées par les délégués syndicaux.

b) Groupes de travailleuses plus exposées à la violence conjugale au travail

Certains syndicats ont souligné les risques spécifiques auxquels sont exposées certaines catégories de travailleuses, dont les femmes migrantes, qui peuvent être victimes de violence conjugale. Ce problème a été mis en exergue à travers le lien avec les travailleurs migrants qui réalisent un travail saisonnier en Slovénie, et les travailleuses migrantes dans les secteurs de l'agriculture et des employées de maison en Italie. En Italie, par exemple, l'Acte pour l'emploi 2016, qui établit un ensemble de droits, dont le droit à l'arrêt de travail pour violence conjugale, exclut les employées de maison, qui sont particulièrement exposées à la violence. Les syndicats affirment que de nombreuses employées de maison vivent chez leur employeur, raison pour laquelle elles devraient avoir le droit d'accéder aux services d'aide contre la violence conjugale et devraient pouvoir bénéficier des dispositions relatives à l'arrêt de travail pour violence conjugale. En Italie, le rapport 2012 du Rapporteur spécial des Nations Unies (Conseil des droits de l'homme, 2012) fait remarquer que les femmes migrantes qui travaillent dans le secteur des soins/ comme employées de maison en Italie sont exposées au risque d'exploitation et de discrimination par leurs employeurs. Nombreuses sont celles qui subissent plusieurs formes de discrimination et de préjugés, en plus de violence et de harcèlement sexuel.

c) L'indispensable intervention précoce au travail pour prévenir l'escalade de la violence conjugale

Les syndicats et les spécialistes de la violence conjugale soulignent cette leçon importante : il est fondamental d'entrer en contact avec les victimes de violence conjugale avant qu'elles ne quittent leur emploi, car c'est à ce moment-là que les syndicats et les employeurs peuvent jouer un rôle préventif. Généralement, une femme a déjà quitté son travail lorsqu'elle se rend dans un centre d'accueil.

d) Gérer les auteurs de violence conjugale au travail

Pour de nombreux intervenants, il est souvent difficile et délicat de gérer les auteurs de violence, qui peuvent être des collègues de travail ou des représentants syndicaux. Plusieurs syndicats ont souligné le besoin d'orientation et de formation pour gérer des auteurs de violence au travail.

e) Reconnaître l'importance du lien entre travail et domicile

Les syndicats belges et néerlandais ont soulevé plusieurs défis quant à la difficulté de convaincre les employeurs et les syndicats, tout comme les représentants de santé et de sécurité du travail, d'aborder la sphère « privée », et plus particulièrement les effets de la violence conjugale sur les femmes au travail et comment favoriser une attitude proactive de la part des syndicats et des employeurs dans la prévention de la violence conjugale au travail.

SECTION 4 : CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

4.1 CONCLUSIONS

Cette dernière section rassemble les deux thèmes, la violence et le harcèlement sexistes au travail et la violence conjugale au travail. Avec la violence émanant de tiers, ce sont deux manifestations différentes de violence et de harcèlement au travail et l'on peut par conséquent les aborder de façon intégrée, notamment à travers les politiques et les accords existants en matière de santé et de sécurité au travail, d'égalité hommes-femmes et de lutte contre la discrimination, ou à travers des accords spécifiques qui traitent exclusivement de la violence et du harcèlement au travail. Néanmoins, à l'avenir ce problème sera fort probablement traité dans le contexte de la santé et de la sécurité au travail, du bien-être au travail et avec une approche intégrée de la violence et du harcèlement qui touche tous les travailleurs. Le défi consistera à s'assurer que la violence à caractère sexiste est reconnue à la fois comme une forme répandue de violence et de harcèlement au travail, qui touche en très grande majorité les travailleuses, et comme un problème fondamental qui affecte l'environnement de travail et la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes au travail.

4.2 RÉSUMÉ DES PRINCIPALES CONCLUSIONS

Ci-dessous se trouve un résumé des principales conclusions issues des onze études de cas nationales et des discussions qui se sont tenues lors de la conférence de la CES à Madrid les 24 et 25 novembre 2016.

Cadre juridique

- ▶ Dans les onze études de cas nationales, l'action et les négociations des syndicats bénéficient d'un cadre juridique sur la violence à caractère sexiste au travail. Ce cadre fait partie des lois en faveur de l'égalité hommes-femmes et de lutte contre la discrimination, et/ou des lois relatives à la santé/au bien-être et la sécurité au travail.
- ▶ La violence à caractère sexiste au travail est souvent interprétée comme du harcèlement sexuel. Bien que des syndicats affirment qu'un cadre juridique fort est important, il existe différentes approches juridiques à travers l'UE. Les onze pays mentionnés dans ce rapport ont tous appliqué la Directive 2006/54/CE et disposent souvent de clauses dans leurs propres codes du travail ou législation en matière de santé et de sécurité/ bien-être au travail.
- ▶ L'Espagne et l'Italie ont introduit des cadres juridiques relatifs à la violence conjugale au travail, et plusieurs stratégies/plans d'action nationaux sur la violence envers les femmes contiennent des mesures et des actions liées au travail adressées aux syndicats et aux employeurs.

Actions syndicales et négociation collective

- ▶ Dans chacun des onze pays, syndicats et employeurs ont signé des accords collectifs sur la violence et le harcèlement au travail, y compris sur le harcèlement sexuel. Le Danemark, la France l'Italie, l'Espagne et le Royaume-Uni ont signé des conventions collectives sur la violence conjugale au travail. Dans chaque pays, les structures de négociation reflètent différents niveaux de négociation, différents droits juridiques à la négociation collective et différents champs d'application des négociations collectives.
- ▶ « L'accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail » signé en 2007 par la CES, BusinessEurope, la CEEP et l'UEAPME accorde une attention particulière aux négociations au travail.
- ▶ Au cours des dernières années, le harcèlement sexuel est revenu à l'ordre du jour des négociations et les syndicats affirment que, pour que la question soit prise au sérieux lors des négociations, il est impératif de disposer de faits solides. Il en va de même pour certains problèmes plus récents comme la violence par des tiers et la violence conjugale au travail. Le fait d'intégrer ces questions aux politiques de santé et de sécurité et aux politiques relatives à l'environnement de travail est une façon stratégique de s'assurer qu'elles sont prises au sérieux lors des négociations. Néanmoins, certains syndicats soulignent le problème de l'élimination de la dimension de genre (*de-gendering*) et insistent sur l'importance de la sensibilisation à la discrimination sexuelle, l'inégalité de pouvoir et de relations entre hommes et femmes.

- ▶ Certaines pratiques prometteuses élaborées par des syndicats ayant déjà abordé la violence conjugale au travail émergent progressivement, comme le fait d'inclure la violence conjugale au travail dans les plans pour l'égalité et les accords collectifs des entreprises en Espagne, en France, en Allemagne et au Royaume-Uni ; le soutien aux victimes de violence conjugale, notamment pour les aider à trouver un emploi ou à le garder en Espagne ; des orientations pratiques sur le lieu de travail en France, en Irlande et au Royaume-Uni ; la formation de délégués syndicaux sur la négociation de politiques internes et l'aide aux victimes de violence conjugale et l'organisation d'une conférence annuelle sur le sujet, comme au Danemark.
- ▶ Dans chacune des onze études de cas nationales, les syndicats ont organisé des campagnes, des activités de sensibilisation et des formations. Dans la plupart des pays, ils ont établi de bonnes relations de coopération avec des associations de femmes, à travers des partenariats reconnus comme bonnes pratiques mis en place en France, en Irlande, en Italie, en Espagne et au Royaume-Uni. Le projet estime que les partenariats et les relations entre syndicats et organisations/associations de femmes contre la violence conjugale sont cruciaux pour faire avancer les travaux en matière de violence conjugale au travail.

Défis pour les syndicats

- ▶ Les stéréotypes sexistes constants et négatifs vis-à-vis des femmes, le sexisme et les cultures patriarcales présents dans les syndicats et les sociétés européennes constituent des freins importants qui empêchent certains syndicats et certains secteurs de prendre le sujet au sérieux. Les inégalités au travail, dans la société et dans la famille se chargent d'entretenir une culture de rôles et de relations sexospécifiques inégaux, associés à des stéréotypes.
- ▶ Les activités de sensibilisation sur la violence à caractère sexiste au travail restent sensibles, car c'est un problème de travail caché : les travailleurs(es) ont peur des représailles s'ils/elles dénoncent un cas, et la compréhension des causes du harcèlement sexuel et d'autres formes de violence envers les femmes reste limitée.
- ▶ Depuis la crise économique, il est devenu plus difficile d'inclure la violence à caractère sexiste à l'ordre du jour des négociations alors que, parallèlement, les syndicats de plusieurs pays ont remarqué une augmentation de l'incidence du harcèlement et de la violence depuis le début de la crise.
- ▶ Les mutations de l'organisation du travail et l'augmentation du travail temporaire et précaire ont augmenté le risque de violence et de harcèlement au travail, surtout dans les secteurs dominés par les femmes.
- ▶ Une diminution du financement des services publics, accompagnée d'une réduction du personnel, notamment dans le secteur de la santé, ont provoqué une augmentation des niveaux de violence et de harcèlement au travail, y compris la violence émanant de tiers.
- ▶ La crise économique et les mesures d'austérité qui ont suivi ont provoqué une réduction du financement des services principaux, comme le soutien spécialisé dans le domaine de la violence conjugale.
- ▶ La structure des négociations influence la façon dont les syndicats négocient cette question. Les syndicats ont remarqué une tendance à la décentralisation de la négociation et réitéré l'importance des accords-cadres qui permettent d'établir des principes, des définitions et des procédures en lien avec la violence à caractère sexiste. Certains syndicats soulignent l'importance des accords au niveau de l'entreprise car ils permettent d'établir des codes de pratiques plus détaillés et d'introduire des procédures internes afin de prévenir et de combattre le harcèlement sexuel.
- ▶ Certains syndicats soulignent la nécessité de mettre en place des mesures internes afin de tenir compte des multiples formes interconnectées de discrimination et des risques encourus par les femmes qui occupent un emploi précaire.
- ▶ Il est important que des femmes occupent des postes plus élevés et des rôles de négociatrices afin que la violence à caractère sexiste soit abordée lors des négociations collectives. Des exemples concrets de cette pratique existent dans les secteurs dominés par les hommes, en Slovaquie ou en Italie par exemple.

On considère que la convention d'Istanbul et un cadre juridique européen potentiellement fort en matière de violence à caractère sexiste sont indispensables pour élaborer une approche coordonnée et intégrée de lutte contre la violence envers les femmes, à décliner ensuite au travail. Les syndicats parlent aussi de l'importance du plaidoyer en faveur d'une Convention de l'OIT sur la violence envers les femmes et les hommes au travail, tout en privilégiant la question de la violence à caractère sexiste au travail.

L'action des syndicats pour faire face à la violence à caractère sexiste reconnaît que les femmes sont disproportionnellement touchées par la violence en raison des rôles sexués inégaux qui affectent leur sécurité au travail, dans les espaces publics et dans la famille. Ce rapport propose des exemples concrets de campagnes, d'actions et de négociations syndicales visant à prévenir et à lutter contre la violence et le harcèlement au travail, en se concentrant plus particulièrement sur la violence à caractère sexiste au travail. Certains affirment qu'il est essentiel de mettre l'accent sur la dimension de genre pour maintenir des mesures internes sur la violence et le harcèlement au travail et, en particulier, pour démontrer comment l'inégalité, la discrimination et les relations inégales de pouvoir influencent le risque de violence et de harcèlement envers les femmes au travail.

Ce rapport a également montré qu'au cours des dernières années, on a assisté à un regain d'intérêt pour la lutte contre la violence à caractère sexiste. Certains syndicats affirment que ce regain d'intérêt est dû au fait que le harcèlement sexuel n'a

jamais disparu, bien qu'il se soit soustrait aux priorités des syndicats. D'autres dynamiques récentes entrent également en jeu. Parmi elles, l'incidence croissante de la violence et du harcèlement, et en particulier du harcèlement sexuel au travail ; la visibilité de nouvelles problématiques de travail, comme l'augmentation de la violence émanant de tiers liée aux mesures d'austérité imposées par les gouvernements dans le secteur public ; l'incidence croissante de la violence conjugale au travail et les coûts associés qu'elle représente pour les employeurs ; et l'impact négatif des changements au niveau de l'organisation du travail, des conditions de travail précaires et de la précarisation, qui augmentent la vulnérabilité, le stress et la pression et ont fait apparaître de nouveaux risques de violence et de harcèlement au travail. Ces évolutions, accompagnées de nouvelles données d'enquête, confirment que la violence et le harcèlement fondés sur le genre restent un problème considérable, à la hausse de surcroît. En Italie, en Bulgarie et aux Pays-Bas, les syndicats des transports mentionnent l'augmentation du nombre de femmes chauffeuses de bus ou de train au cours des dernières années, et comment cette évolution a modifié les priorités des syndicats en réponse à l'augmentation des niveaux de violence et de harcèlement par des tiers à l'encontre des femmes. Les syndicats représentant les travailleurs des services de première ligne dans le secteur de la santé, des transports et autres secteurs de services remarquent aussi l'importance de cadres juridiques forts sur la violence émanant de tiers.

L'angle adopté par les syndicats pour aborder les thèmes du « monde du travail » permet de reconnaître que la violence peut avoir lieu à distance du lieu de travail traditionnel, lors des trajets vers ou de retour du travail par exemple, ou en lien avec le débordement de la violence conjugale au travail. Dans ce contexte, le travail n'est pas isolé ni séparé de la famille et de la société au sens large. Par conséquent, il est utile de tenir compte du rôle joué par le lieu de travail qui fait partie d'un engagement sociétal plus large de lutte contre la violence dans tous les contextes institutionnels, en famille, dans la communauté et dans les espaces publics. La convention d'Istanbul reprend cette approche interconnectée et souligne qu'un vaste groupe d'acteurs, parmi lesquels peuvent se trouver les partenaires sociaux, peut jouer un rôle dans l'éradication des violences faites aux femmes. Le lien entre les mondes du travail et de la maison apparaît plus clairement dans les mesures internes conçues pour prévenir la violence conjugale au travail.

Le projet *Safe at home, safe at work* de la CES voit le jour alors que l'intérêt pour la question de la violence et du harcèlement est considérable, aussi bien en Europe qu'au niveau mondial. La ratification de la convention d'Istanbul par les Etats membres individuels de l'UE et par l'UE elle-même a donné lieu à des discussions sur une nouvelle norme juridique européenne portant sur la violence envers les femmes et le rôle du travail. La Réunion tripartite d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail organisée par l'OIT à Genève du 3 au 6 octobre 2016 a confirmé l'importance du rôle que peuvent jouer les partenaires sociaux en matière de prévention et de lutte contre les conséquences de la violence et du harcèlement au travail. Il serait possible d'adopter une approche plus large, qui inclurait à la fois la violence conjugale au travail et l'importance de la violence à caractère sexiste dans une nouvelle norme mondiale de l'OIT sur la violence à l'encontre des femmes et des hommes dans le monde du travail, qui sera abordée lors de la Conférence internationale du travail en 2018 et établira les normes d'action des gouvernements, des employeurs, des entreprises et des syndicats.

Parmi les principaux messages formulés par les syndicats nationaux et européens dans le cadre de cette étude, il apparaît clairement que le dialogue social et des systèmes efficaces de négociation collective sont essentiels afin de s'assurer que la violence et le harcèlement sont traités au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise. L'étude confirme également que la négociation collective, bien qu'actuellement menacée, reste l'outil le plus important dont disposent les syndicats pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement sexuel au travail, le harcèlement émanant de tiers et les effets de la violence conjugale au travail. Les syndicats soulignent aussi qu'il est possible de renforcer considérablement la négociation collective lorsque la législation établit des obligations claires pour les gouvernements, les employeurs et les syndicats.

Autre préoccupation pour les syndicats : le fait que la violence à caractère sexiste soit intégrée aux initiatives en matière de santé et de sécurité pourrait finir par gommer progressivement la dimension de genre et provoquer la mise au second plan de certaines problématiques émergentes, comme l'impact de la violence conjugale au travail. Ce problème est souvent géré sans distinction de sexe, sous l'intitulé « harcèlement moral » ou « harcèlement ».

Bien qu'il soit utile d'inclure le harcèlement sexuel et autres formes de violence envers les femmes dans un accord-cadre intégré sur la violence et le harcèlement au travail, comme c'est le cas avec l'Accord-cadre européen des partenaires sociaux 2007, il existe parfois une confusion entre les deux principales approches : l'approche « discrimination », qui vise les femmes et d'autres groupes protégés, et l'approche « atteinte à la dignité » qui vise tous les travailleurs. L'approche d'atteinte à la dignité peut, certes, aider un plaignant en rendant le harcèlement sexuel moins stigmatisant, mais elle peut aussi rendre les inégalités structurelles et la violence envers les femmes invisibles, et provoquer une réticence de l'ensemble de la société à reconnaître le harcèlement sexuel comme une discrimination sexuelle (Numhauser-Henning & Lulom, 2011).

La faible visibilité continue du problème est exacerbée par une faible perception, aussi bien chez les syndicats que chez les employeurs, de la violence comme problème d'égalité entre hommes et femmes, en raison du manque d'importance donné à la question face à d'autres priorités concurrentes et à l'absence de formations sur le sujet, ce qui finit par affecter l'efficacité des

comités conjoints de santé et de sécurité dans leur travail de prévention et d'évaluation des risques. Les syndicats et l'Institut syndical européen ont aussi exprimé d'importantes préoccupations quant à la marche arrière effectuée par la Commission européenne au sujet du cadre réglementaire sur la santé et la sécurité au travail, surtout en matière de risques psychosociaux. C'est une préoccupation grandissante, alors que les changements au niveau de l'organisation du travail et des modèles de travail fragmentent de plus en plus le marché du travail. Les risques psychosociaux de violence, en particulier, qui découlent de la pression et du stress croissants au travail, des mutations dans l'organisation du travail, de la surveillance et du harcèlement des employeurs dans les secteurs du numérique et de la technologie, de longs horaires de travail, imprévisibles dans certains secteurs et la précarisation du travail, etc. Les personnes les plus touchées sont celles aux conditions de travail précaires, en grande majorité des femmes. Les conditions de travail peuvent notamment jouer un rôle significatif dans la création d'un environnement propice à la violence et au harcèlement au travail et les syndicats soulignent qu'il est indispensable d'aborder les effets négatifs de la crise économique, de la précarisation du travail, de la forte intensité au travail, du stress, de la mauvaise gestion et du mauvais équilibre entre vie privée et vie professionnelle sur de nombreux travailleurs aujourd'hui.

4.2 RECOMMANDATIONS

« Il est très important de définir le harcèlement sexuel, et de préciser qu'il s'agit d'une question de violence envers les femmes et les filles, basée sur les inégalités de pouvoir. Nous devons faire quelque chose de plus radical et parler des relations entre hommes et femmes et des relations de pouvoir ».

(Scarlet Harris, Responsable en charge de l'égalité, TUC)

De nombreux syndicats ayant participé au projet *Safe at home, safe at work* de la CES sont d'accord pour dire que les syndicats devraient innover en proposant de nouvelles initiatives (et en renforçant celles qui existent déjà) afin de combattre la violence à caractère sexiste au travail, y compris la violence conjugale au travail, en élaborant des politiques, des procédures et des systèmes d'appui auxquels les travailleurs feraient confiance. De nombreux syndicats affirment qu'il est nécessaire de repenser les approches syndicales face aux inégalités fondées sur le genre, en analysant de plus près les rôles et les relations inégales entre hommes et femmes aussi bien au niveau individuel qu'institutionnel. Pour ce faire, un engagement est nécessaire, afin de changer les mentalités et d'aborder des questions comme les préjugés inconscients et les formes institutionnelles de discrimination à caractère sexiste, ainsi que les inégalités structurelles présentes dans la société et au travail. De nombreuses femmes membres de syndicats européens ont déclaré qu'il était clairement impossible de séparer une culture de discrimination et d'inégalité au travail de la patriarchie et des relations inégales entre hommes et femmes qui règnent au sein de la société, de la communauté et de la famille.

Les recommandations suivantes proviennent d'entretiens au niveau national et de discussions lors de la conférence de la CES à Madrid, les 24 et 25 novembre 2016.

A) RECOMMANDATIONS POUR LES SYNDICATS AU NIVEAU NATIONAL

1. Plaidoyer pour un cadre juridique fort

« Nous avons besoin d'un cadre juridique fort qui préserve le droit de toutes les femmes à travailler dans un environnement assurant leur égalité et leur sécurité ; nous avons besoin que des normes internationales soient établies dans une convention de l'OIT et nous devons exhorter le Conseil européen à mettre en œuvre un cadre juridique fort ».

(Gloria Mills, Présidente du Comité des femmes de la CES)

Pour de nombreux syndicats, seul un cadre juridique favorable peut constituer le point de départ des débats sur la question de la violence à caractère sexiste au travail, car il établira les fondations des négociations collectives et veillera à ce que la violence à caractère sexiste au travail fasse partie des négociations collectives. Le cadre juridique doit faire référence à la prévention et aux procédures de lutte contre le harcèlement sexuel, la violence émanant de tiers et la violence conjugale au travail, ainsi qu'aux droits d'accès à des congés rémunérés et à des services d'aide pour les victimes.

Autre recommandation essentielle : s'assurer que la loi protège les travailleurs contre le harcèlement sexuel émanant de tiers. C'est d'autant plus important pour les femmes qui travaillent dans des services de première ligne comme les transports, la santé et les services sociaux ou dans des magasins, des hôtels, des bars et des restaurants.

Il convient également d'introduire des droits juridiques pour les victimes de violence conjugale au travail, dont le droit à un congé rémunéré et à du soutien, en plus d'autres mesures et obligations incombant aux employeurs afin de prévenir et de combattre cette forme de violence.

L'introduction de ces droits devrait également s'accompagner de devoirs pour les employeurs, afin qu'ils introduisent des mesures sectorielles et internes en consultation avec les syndicats, dont la mise en place de mesures de prévention, de procédures efficaces de gestion des plaintes, de sanctions pour les agresseurs, de séances d'information afin de s'assurer que les travailleurs comprennent bien les politiques et les procédures et d'un soutien aux victimes de violence et de harcèlement au travail.

Une Convention de l'OIT et un cadre juridique européen sur la question de la violence à caractère sexiste, qui mettrait l'accent sur le travail, seraient aussi une façon de s'assurer que les gouvernements s'engagent en faveur d'un cadre juridique fort aux niveaux nationaux et européen, donnant ainsi plus de visibilité aux négociations collectives en prévenant et en luttant contre la violence à caractère sexiste au travail.

Parallèlement, à l'avenir l'inspection du travail pourra jouer un rôle important dans le contrôle et la lutte contre la violence à caractère sexiste au travail, tâche pour laquelle elle pourrait recevoir des orientations définies conjointement par les syndicats et les employeurs, en formant ses inspecteurs du travail à mieux détecter la violence à caractère sexiste comme risque psychosocial au travail.

2. Ratifier et appliquer pleinement la convention d'Istanbul

Il convient d'exercer davantage de pression sur les gouvernements pour qu'ils proposent des services d'aide aux victimes de violence conjugale suffisamment dotés, intégrés et coordonnés, en privilégiant fortement la prévention. Ceci implique la ratification et l'application pleine et entière de la convention d'Istanbul, pour en extraire ensuite les répercussions sur le lieu de travail proposées dans les actions préventives.

3. Traiter la violence et le harcèlement au travail comme une forme de discrimination fondée sur le genre

La violence à caractère sexiste au travail doit être traitée dans le contexte plus large de toutes les formes de violence envers les femmes, afin de promouvoir un changement culturel. Lors de l'élaboration de bonnes pratiques, le lieu de travail peut jouer un rôle positif en établissant des normes acceptables de comportement et de respect des femmes, avec un effet de contagion au sein de la communauté et de la famille.

Les syndicats et les employeurs doivent absolument comprendre que la violence à caractère sexiste, sous toutes les formes qu'elle peut revêtir au travail, est une forme de discrimination sexuelle, qui exige que l'on privilégie la lutte contre les inégalités entre hommes et femmes. La réduction des inégalités et de la ségrégation entre hommes et femmes permettra de réduire les risques de violence envers les femmes.

Les médias ont une influence majeure sur la société et, avec les syndicats, ils peuvent être un partenaire clé pour remettre en question les stéréotypes néfastes sur la violence à caractère sexiste, par le biais de campagnes publiques et médiatiques pour mettre fin à la violence à caractère sexiste au travail et dans les espaces publics, et en s'assurant que ces campagnes atteignent la police, le système judiciaire et d'autres institutions publiques.

Les syndicats européens recommandent d'organiser une campagne systématique et continue de sensibilisation, afin que les travailleurs et les syndicalistes, ainsi que les employeurs, comprennent la nature sexospécifique de la violence envers les femmes. C'est particulièrement important pour s'assurer que le harcèlement sexuel et la violence conjugale au travail sont inclus dans les accords sur la violence et le harcèlement au travail, lors des négociations au niveau de l'entreprise et dans les politiques internes.

Dans un contexte plus large, les syndicats ont un rôle essentiel à jouer en continuant à plaider pour que les femmes aient accès à un emploi de qualité et à des salaires égaux pour travail égal. Ils doivent absolument renforcer l'intégration de la dimension de genre et aborder la discrimination pour différents motifs via une approche intersectorielle.

4. Promouvoir la négociation collective comme un outil efficace et durable de réduction de la violence et du harcèlement au travail

Les syndicats et le gouvernement ont un rôle à jouer pour convaincre les employeurs de renforcer la négociation collective, surtout dans le secteur privé, où certains employeurs sont réticents à la signature d'accords.

Les syndicats doivent analyser et s'appuyer sur les modèles de clauses et les exemples de bonnes pratiques mentionnés dans ce rapport pour s'assurer que les accords sont exhaustifs. Les accords collectifs doivent par exemple préciser l'obligation de l'employeur d'organiser des formations pour la direction et les travailleurs et d'informer les travailleurs des règles et procédures mises en place par l'entreprise et dans chaque site.

Toutes les initiatives, politiques et procédures de l'entreprise doivent être élaborées en consultation et avec la participation des syndicats.

Les employeurs et les syndicats impliqués dans des négociations doivent être formés à la question de la violence à caractère sexiste au travail, pour apprendre plus particulièrement comment rédiger et mettre en œuvre des procédures de prévention de la violence, gérer les plaintes et les conséquences de la violence et du harcèlement au travail.

A travers la négociation collective, les syndicats peuvent aussi aborder le lien entre l'augmentation des niveaux de violence et de harcèlement au travail et les conditions de travail, l'affaiblissement des droits du travail et la précarisation grandissante du travail. Cela implique qu'ils abordent également l'impact potentiel des risques psychosociaux de violence et de harcèlement provoqués par la pression et le stress croissants, les mutations dans l'organisation du travail, etc. et d'affirmer que ces évolutions entraînent des coûts économiques et sociaux.

« Les syndicats ont joué un rôle crucial dans l'élaboration de politiques internes et stratégiques. Le rôle du représentant syndicat est fondamental dans le contexte travail, et les syndicats ont un rôle essentiel à jouer en travaillant avec les employeurs pour négocier, élaborer et mettre en œuvre des politiques internes afin de protéger les droits des victimes de violence conjugale ».

(Clare Moore, Congrès des syndicats irlandais, Irlande du Nord, lors de la Conférence de la CES à Madrid, le 25 novembre 2016)

5. Prendre part à des litiges stratégiques et recourir à des droits légaux

Certains syndicats, comme au Danemark et au Royaume-Uni par exemple, recommandent que les syndicats jouent un rôle clé en s'impliquant dans des litiges stratégiques contre les employeurs qui n'offrent pas un environnement sûr garantissant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel. Les syndicats italiens et espagnols recommandent de se concentrer davantage sur la formation des juges à la question de la violence à caractère sexiste au travail, tandis que les syndicats français soulignent le besoin d'étoffer les obligations juridiques des employeurs.

Autre recommandation constante : les syndicats devraient en faire plus pour sensibiliser et fournir des informations aux travailleurs afin d'encourager plus de personnes à porter plainte pour violence et harcèlement. Cet élément est essentiel pour accroître la visibilité de la violence envers les femmes au travail et pour que travailleurs prennent conscience de la gravité du problème, ce qui à son tour permettra de garantir l'accès des femmes à des conseils et à une aide juridique pour combattre ces situations devant les tribunaux.

6. Formation et sensibilisation des représentants syndicaux, des directeurs et des supérieurs

Les directeurs et les supérieurs hiérarchiques doivent être mieux formés à identifier, prévenir et éliminer le harcèlement sexuel, et surtout à privilégier la prévention primaire : savoir réagir rapidement est important, car cela permettra d'éliminer un problème avant qu'il ne s'aggrave.

Organiser une formation interne sur la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel, la violence émanant de tiers et la violence conjugale au travail pour les personnes de soutien et les conseillers, la « personne de confiance », les médecins du travail et les représentants en matière de santé et de sécurité.

Envisager de mettre en place des programmes nationaux et internes pour les défenseurs des droits des femmes, qui sont des représentants syndicaux nommés et formés spécialement pour soutenir les victimes de violence à caractère sexiste au travail.

Il est recommandé d'utiliser des méthodes de formation innovantes pour sensibiliser aux effets de la violence, en faisant le lien entre violence au travail et violence conjugale, la santé des travailleurs et les conséquences économiques pour les entreprises. Il est important que la violence à caractère sexiste au travail soit reconnue comme un important risque pour la santé et la sécurité au travail.

En matière de formation sur la violence conjugale au travail, il est important de tenir compte des différences qui existent entre la violence conjugale et les autres formes de violence et de harcèlement au travail. Les bonnes pratiques suggèrent de :

- ▶ Prendre en compte les maltraitances, dont la violence physique, psychologique, financière, et toute autre forme de contrôle coercitif, qui contamine généralement le travail, et chercher à lutter contre les stéréotypes sur les victimes de violence conjugale, notamment les stéréotypes culturels et raciaux.
- ▶ Définir des indicateurs pour identifier les signes de violence conjugale, comme les changements fréquents d'emploi et de lieu de travail, la non-présence aux événements sociaux, l'isolement au travail, ou un nombre important de congés maladie et d'absence au travail.
- ▶ Elaborer des notes d'orientation et développer des compétences en matière de communication efficace, pour offrir notamment des réponses sans jugement et empathiques, et apprendre à écouter et répondre de façon sensible aux besoins des victimes de violence conjugale au travail. La formation sera aussi importante pour apprendre quand intervenir, quand se tenir en retrait et quand orienter une victime vers des services spécialisés.
- ▶ Utiliser les avantages sociaux et économiques de la prévention et de la lutte contre la violence conjugale au travail pour convaincre les employeurs qu'il est dans leur intérêt d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques et des accords internes.

Intégrer la question de la violence conjugale au travail aux procédures et à la formation de la police, des procureurs, des membres du système judiciaire et des fonctionnaires en charge des services de violence conjugale et s'assurer que les futures formations couvrent le rôle du travail et la participation des syndicats et des employeurs comme partenaires dans le cadre d'initiatives à venir. C'est particulièrement important pour mieux sensibiliser les membres de la police et du système judiciaire à la violence conjugale.

La formation et la sensibilisation doivent permettre de faire évoluer la culture de la dimension de genre et d'encourager des hommes et des femmes à tous les niveaux des syndicats à agir en tant que porte-paroles, surtout dans les secteurs à dominance masculine. Ceci devrait favoriser une meilleure prise de conscience des causes de la violence et du harcèlement et à mieux comprendre pourquoi il s'agit d'une problématique d'égalité entre hommes et femmes.

Il est important d'apprendre aux hommes à parler de violence à caractère sexiste à d'autres hommes, y compris de violence conjugale, afin qu'ils puissent discuter de ce problème ensemble. Cela suppose de veiller à ce que les syndicats comprennent qu'un agresseur à la maison peut aussi être un harceleur au travail.

7. S'assurer que les femmes occupent des postes supérieurs et de négociatrices

Il convient de privilégier la présence de femmes dans les processus de prise de décision des syndicats, au niveau de la direction et à des postes de négociatrices, car cela permettra de veiller à ce que la violence à caractère sexiste au travail soit confortée comme priorité soutenue par les responsables syndicaux et introduite au premier plan des stratégies syndicales.

8. Elaborer des lignes directrices pour les délégués et les représentants syndicaux

Elaborer des lignes directrices sur le rôle que les représentants syndicaux, y compris les délégués syndicaux et les représentants en matière de santé et de sécurité, peuvent jouer afin de pouvoir répondre efficacement à une personne en situation vulnérable. Ces lignes directrices peuvent contenir des notes d'orientation sur la communication avec une femme pour l'aider à développer ses capacités, lui permettre de prendre des décisions pour elle et de négocier un soutien concret avec l'employeur. Doivent aussi y apparaître les fragilités qu'un groupe spécifique de travailleurs serait susceptible de subir, comme les femmes enceintes, les femmes en situation de handicap, les femmes noires ou issues de minorités ethniques.

Les lignes directrices doivent expliquer comment négocier des politiques et proposer un appui au travail dans les domaines suivants :

- ▶ La violence à caractère sexiste perpétrée par des directeurs, des superviseurs et des collègues de travail
- ▶ La violence émanant de tiers
- ▶ Violence conjugale au travail
- ▶ L'intégration de la violence à caractère sexiste dans les mesures de santé et de sécurité au travail
- ▶ La gestion des auteurs de violence et de harcèlement au travail, y compris dans les cas de violence conjugale au travail et lorsque l'auteur et la victime travaillent au même endroit.

9. Traiter la violence à caractère sexiste comme une problématique centrale de santé et de sécurité au travail

Il convient d'attacher une plus grande importance à la violence à caractère sexiste lors des évaluations de risques de santé et de sécurité au travail, en prévoyant une formation et des orientations pour les représentants santé et sécurité au travail, ce que les comités de santé et sécurité au travail doivent envisager de façon prioritaire.

En outre, il est important de prendre en compte la dimension de genre lors de l'élaboration de politiques et d'initiatives de santé et de sécurité au travail, afin de s'assurer qu'elles mettent l'accent sur le harcèlement sexuel, la violence émanant de tiers et la violence conjugale au travail et qu'elles les considèrent comme des problématiques centrales de travail.

10. S'inspirer des bonnes pratiques

L'étude recommande l'échange (au niveau national et entre pays) de bonnes pratiques, extrêmement important pour partager et apprendre des différentes approches adoptées par les syndicats, et pour voir ce qui fonctionne. Les syndicats ont remarqué qu'il était très utile de définir des modèles de bonnes pratiques et de démontrer les avantages des bonnes politiques internes.

L'étude encourage les syndicats à évaluer et superviser régulièrement les différents accords, protocoles et politiques internes et à fournir des exemples d'accords et de politiques d'entreprises reconnus comme bonnes pratiques, afin de partager l'apprentissage et de susciter une prise de conscience aux niveaux national et européen.

Il convient d'encourager les confédérations syndicales à évaluer les accords et les politiques existants et à identifier certaines bonnes pratiques nationales qui pourraient servir de modèles crédibles et convaincants lors des négociations avec les entreprises.

Le partage d'informations et de ressources entre syndicats et l'organisation de séminaires syndicaux conjoints devraient permettre de renforcer ce travail. Ce type de partage est particulièrement utile pour les syndicats qui commencent tout juste à aborder la question de la violence conjugale au travail, alors que des accords modèles pourraient être mis à l'essai dans des entreprises et lors de négociations d'accords, éventuellement en partenariat avec un syndicat ou des syndicats d'un pays disposant déjà d'une expérience en matière de rédaction de politiques d'entreprise dans ce domaine.

Plusieurs syndicats ont souligné que l'accès aux sources de financement nationales et européennes était extrêmement important afin que les syndicats et les associations puissent mener des projets et des initiatives pilotes communs afin de prévenir la violence à caractère sexiste au travail, y compris la violence conjugale au travail.

Les syndicats ayant déjà participé à la signature et à la mise en œuvre d'accords et de politiques d'entreprises devraient tenter d'obtenir des ressources afin de réviser et d'évaluer régulièrement l'efficacité et l'adoption des politiques d'entreprises déjà existantes et de partager les leçons tirées grâce à cette mise en œuvre.

Il convient d'encourager les partenaires sociaux à inclure des mécanismes de supervision des termes des accords collectifs, afin qu'ils puissent conjointement contrôler leur évolution en vue d'atteindre les buts et les objectifs établis dans lesdits accords, qui pourraient aussi être utilisés à des fins d'actualisation et pour les nouveaux accords.

“ Nous devrions inclure des procédures et des obligations spécifiques pour que les employeurs et les syndicats abordent sérieusement ce problème, en le mettant par écrit dans les accords collectifs. C'est la première étape. La deuxième étape est d'effectuer une enquête nationale sur le harcèlement sexuel au travail. Nous devons absolument disposer de statistiques et de résultats sur lesquels s'appuyer. Il faut aussi préparer les personnes et organiser des débats sur le harcèlement sexuel, par seulement le harcèlement moral, mais aussi le harcèlement sexuel ».

(Metka Roksanđić, Lobby slovène des femmes)

11. Intégrer la prévention de la violence conjugale au travail dans les cadres et les mécanismes institutionnels existants

Plaider en faveur d'une adaptation des programmes d'arrêt de travail déjà existants et établis dans des domaines comme l'éducation, la maladie, le congé parental et la réconciliation entre vie professionnelle et vie de famille. Ils pourront constituer la base des négociations sur les programmes de congés pour les victimes de violence conjugale dans les accords nationaux et internes.

Il peut s'agir plus spécifiquement d'établir des liens entre les travaux des syndicats sur l'équilibre travail-vie privée et la violence conjugale au travail, en intégrant le droit au congé et à des horaires flexibles pour les victimes de violence à caractère sexiste au travail aux programmes d'horaires flexibles existants, dont font partie les comptes épargne-temps et les programmes de comptabilisation des heures de travail, afin de permettre aux victimes de violence conjugale de bénéficier de congés de travail flexibles. Cette mesure serait particulièrement intéressante pour les femmes victimes de violence conjugale, qui pourraient ainsi prendre des congés temporaires pour des convocations au tribunal, des rendez-vous médicaux ou des rendez-vous pour obtenir un soutien psychologique ou d'autre type.

Pour cette même raison, il convient de convaincre les employeurs d'octroyer des crédits temps supplémentaires aux femmes victimes de violence conjugale. Les syndicats italiens, par exemple, ont recommandé d'appliquer le principe du crédit-temps/prêt de congés pour les personnes dans le besoin (qui va au-delà d'un crédit-temps permettant aux travailleurs d'emprunter du temps aux autres) aux femmes victimes de violence qui auraient besoin d'un congé de travail.

L'information relative aux différentes formes d'aide aux victimes de violence conjugale au travail devrait être introduite via les dispositifs de soutien déjà en place sur le lieu de travail, à travers les médecins du travail et les personnes de confiance locales, par exemple, en tenant compte du caractère spécifique de la formation et des orientations relatives aux questions et aux fragilités des victimes de violence conjugale.

Les obligations légales des employeurs en matière de prévention et de lutte contre l'absentéisme au travail devraient aussi contenir des indicateurs de prévention de la violence conjugale au travail, car il existe un facteur de risque susceptible de conduire à des absences de travail.

Il est important de s'assurer que la violence conjugale au travail est intégrée dans les politiques et les stratégies des syndicats et des entreprises sur l'égalité entre hommes et femmes, s'assurant en priorité que les femmes ont la possibilité d'obtenir leur indépendance financière, y compris via l'accès à des prestations sociales individualisées.

12. Participer à des campagnes nationales

Les syndicats devraient travailler avec les différentes parties prenantes (gouvernements, employeurs, organisations de femmes et associations) au niveau national pour susciter une prise de conscience et organiser ensemble des campagnes de sensibili-

sation sur la violence à caractère sexiste au travail, afin d'encourager le dépôt de plainte et de promouvoir une approche de partenariat pour lutter contre les violences faites aux femmes.

13. S'assurer que les travailleurs qui ont été victimes de violence à caractère sexiste au travail ont accès à des services d'aide

Les victimes de violence à caractère sexiste doivent bénéficier d'une aide structurée et pluridisciplinaire, comprenant des orientations et un soutien psychologique de nature confidentielle afin de les aider à faire face aux maux causés par la violence et le harcèlement.

Les syndicats ont un rôle important à jouer dans la lutte contre les réductions budgétaires qui touchent les services de première ligne adressés aux victimes de violence conjugale, en défendant une aide sociale et un soutien de bonne qualité pour les femmes, associés à une augmentation des ressources pour favoriser l'intégration professionnelle des femmes victimes de violence à caractère sexiste.

14. Promouvoir des partenariats entre syndicats et associations, ainsi que des initiatives et une collaboration multipartites

Promouvoir la création de groupes de travail interinstitutionnels et s'assurer que les problématiques du travail font bien partie de leurs domaines de compétences.

Le dialogue entre parties prenantes concernées –syndicats, employeurs, autorités publiques, société civile et associations– peut jouer un rôle important dans l'élaboration de politiques et de stratégies efficaces visant à éliminer la violence et le harcèlement au travail.

Envisager comment promouvoir la collaboration et les partenariats entre syndicats, prestataires de formations et associations de lutte contre la violence conjugale lors des formations interinstitutionnelles.

Elargir et/ou poursuivre la coopération avec les associations de lutte contre la violence conjugale et les centres d'accueil à travers la rédaction d'accords visant à promouvoir des discussions sur les problématiques de travail et sur le maintien des femmes au travail.

15. Améliorer l'accès à des données comparables sur le harcèlement sexuel et autres formes de violence envers les femmes au travail

Davantage de données sont nécessaires sur l'ampleur du harcèlement sexuel au travail. Cette étude recommande la réalisation d'une enquête européenne sur la violence à caractère sexiste qui pourrait s'inspirer de l'enquête de la FRA à l'échelle de l'UE sur la violence à l'égard des femmes et pour que la question soit traitée plus en profondeur dans le cadre de prochaines enquêtes Eurofound sur les conditions de travail.

Envisager de reproduire les enquêtes de la CES sur le harcèlement sexuel au travail et la violence conjugale au travail dans d'autres pays/ secteurs.

Examiner s'il est possible d'adapter l'enquête de l'ETF à d'autres secteurs couverts par des Fédérations syndicales européennes.

B) RECOMMANDATIONS À LA CES ET AUX ORGANISATIONS EUROPÉENNES

1. Recommandations à la CES

- ▶ S'assurer que la question de la violence envers les femmes revêt un caractère largement prioritaire et continu dans le travail et la politique de la CES et de ses affiliés. Utiliser le contenu et les recommandations issues de ce rapport et fixer des objectifs européens et nationaux sur la gestion de la violence et du harcèlement fondés sur le genre au travail avec l'aide du Comité des femmes, du Comité de coordination de la négociation collective et du Comité santé et sécurité de la CES.
- ▶ En partenariat avec d'autres ONG européennes, la CES se doit de chercher d'autres sources de financement européennes et/ou nationales afin de mener une campagne de sensibilisation européenne et nationale sur l'éradication de la violence à caractère sexiste au travail.
- ▶ Rédiger un guide des meilleures pratiques de la CES, comprenant des modèles d'accords internes, à remettre aux affiliés qui le diffuseront auprès de leurs représentants syndicaux, représentants en matière de santé et sécurité et aux équipes de négociation, afin de soutenir les efforts de négociation visant à prévenir et à éliminer la violence à caractère sexiste au travail, y compris la violence émanant de tiers et la violence conjugale au travail.
- ▶ Le Comité des femmes de la CES doit continuer à exhorter la Commission européenne à inclure la violence conjugale au travail dans ses futures orientations, politiques, stratégies et campagnes, ainsi que dans ses futurs séminaires d'apprentissage mutuel sur l'égalité entre hommes et femmes.
- ▶ La CES doit diffuser des informations sur la campagne « Stop à la violence à caractère sexiste au travail » de la CSI. La CES peut jouer un rôle important en informant régulièrement ses affiliés des progrès effectués à l'OIT et en soutenant leurs efforts de plaidoyer auprès des gouvernements et des organisations d'employeurs en vue de la Conférence internationale du travail de 2018.
- ▶ Beaucoup reste à faire aux niveaux européen et international pour rédiger des lois, des politiques et des orientations en matière de violence conjugale au travail. Ceci est particulièrement important pour approfondir les dispositions contenues dans la convention d'Istanbul et la CEDAW, et pour fournir des orientations sur le rôle considérable que peut jouer le lieu de travail afin d'intervenir rapidement et de prévenir la violence conjugale.
- ▶ Au cours de ses travaux sur la violence conjugale au travail, le Comité Femmes de la CES doit envisager d'introduire une nouvelle demande de fonds auprès de la Commission afin de pouvoir mener un projet sur cette problématique, qui lui permettraient d'approfondir l'analyse de l'efficacité des accords et des politiques internes existants et de rassembler des données européennes via une enquête en ligne. Ce serait aussi l'occasion pour la CES de publier des lignes directrices pour les négociateurs des syndicats, assorties de modèles de politiques et d'accords d'entreprise. Un groupe de syndicats pourrait piloter l'ébauche de ces lignes directrices et recevoir ainsi un soutien pour introduire des accords et des politiques d'entreprise. La CES pourrait aussi organiser des séminaires européens afin de diffuser les pratiques prometteuses et d'informer les syndicalistes européens sur la question de la violence conjugale au travail.
- ▶ Inclure la prévention et la lutte contre la violence envers les femmes parmi les thèmes des programmes de formation de l'ISE, et élaborer des supports de formation, dont un guide de « formation des formateurs » à distribuer aux affiliés. Le département de formation de l'ISE devrait élaborer un programme sur la violence conjugale au travail, soit comme programme de formation indépendant, soit dans le cadre d'un programme sur toutes les formes de violence et de harcèlement au travail. Ces sujets doivent figurer au futur programme de travail de l'ISE.
- ▶ Il est important que l'ISE considère la violence conjugale au travail comme une priorité dans ses travaux sur la santé et la sécurité et dans ses futures priorités de recherche.
- ▶ La CES et l'ISE devraient conjointement exhorter l'UE-OSHA à introduire un programme de travail comprenant un séminaire européen et la production de guides de bonnes pratiques sur la gestion de la violence conjugale au travail à travers les programmes de santé et de sécurité au travail.
- ▶ La CES et l'ISE devraient discuter avec les membres syndicaux du Comité consultatif d'Eurofound de la possibilité de recommander un nouveau programme Eurofound de recherche sur les actions menées par les partenaires sociaux reconnues comme bonnes pratiques afin de prévenir et de combattre la violence conjugale au travail.

2. Recommandations aux Fédérations syndicales européennes

- ▶ Toutes les fédérations européennes devraient envisager la façon dont elles peuvent introduire la question de la violence à caractère sexiste au travail dans les discussions du dialogue social européen, afin qu'elle apparaisse dans les accords, les déclarations communes, les formations communes et la recherche conjointe.
- ▶ La FSESP est bien placée pour commencer à introduire des mesures spécifiques sur la prévention de la violence conjugale au travail dans ses travaux et lignes directrices existantes sur la violence émanant de tiers dans les services publics (santé, gouvernements locaux, gouvernement central). Vu le nombre important de bonnes pratiques en matière de politiques et d'initiatives sur la violence conjugale au travail disponibles dans le secteur public, la FSESP devrait envisager l'élaboration d'un projet spécifique sur les meilleures approches de la violence conjugale au travail, qui inclurait aussi des lignes directrices pour les services publics.
- ▶ Les travaux de l'ETF sur la violence envers les femmes, comprenant l'élaboration d'un nouveau module de formation, devraient permettre d'incorporer la violence conjugale au travail aux thèmes de la violence et du harcèlement au travail.
- ▶ Diffuser les conclusions de l'enquête de l'ETF sur la violence à caractère sexiste au travail dans le secteur des transports et voir s'il serait possible de l'adapter et de l'utiliser dans d'autres secteurs.
- ▶ S'inspirant de la campagne mondiale d'UNI « Brisons le cercle ! », UNI Europa devrait envisager d'élaborer un projet spécifique de dialogue social européen sur la violence conjugale au travail, qui reprendrait les meilleures pratiques en matière de prévention de la violence conjugale au travail dans les secteurs couverts par UNI Europa.

3. Recommandations aux institutions européennes

Commission européenne :

- ▶ Ratifier la convention d'Istanbul en utilisant le cadre juridique et institutionnel européen le plus robuste possible et mettre en place une surveillance efficace de la Convention. Lors du contrôle de l'application de la Convention par les Etats membres, inclure un point sur le lieu de travail, surtout dans le domaine de la prévention.
- ▶ La CES exhorte la Commission européenne à élaborer une norme juridique commune sur la violence à caractère sexiste au travail et de l'inclure dans une Directive cadre visant à renforcer la mise en œuvre et la supervision de la convention d'Istanbul. Une Directive est l'occasion de renforcer et de préciser davantage le rôle de la prévention et d'autres dispositions associées comprises dans la Convention et de montrer comment elles peuvent être appliquées au travail. Ce sera particulièrement important pour renforcer le cadre juridique européen existant relatif à la discrimination basée sur le genre et l'appliquer à la prévention de la violence conjugale au travail.
- ▶ En outre, la Commission européenne est en position de force pour expliquer comment les politiques existantes en matière d'égalité entre hommes et femmes au travail sont aussi pertinentes dans le contexte de la violence conjugale au travail, dans le domaine des horaires flexibles par exemple, ou de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.
- ▶ Dans le contexte de la mise en œuvre des Mandats européens de protection, il sera important que la Commission fournisse des orientations sur leur applicabilité au travail et qu'elle clarifie les responsabilités des employeurs. C'est l'une des méthodes à laquelle la Commission peut avoir recours afin d'accorder davantage d'attention à la violence conjugale au travail.
- ▶ A l'avenir, lorsqu'Eurostat s'attèlera au perfectionnement de ses données sur la violence à l'encontre des femmes, elle devra examiner la faisabilité d'une collecte de données relatives à la violence à caractère sexiste, dont la violence conjugale au travail (comme le nombre de victimes au travail, les effets sur la performance et la concentration au travail, le nombre d'entreprises disposant d'une politique, etc.).

Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes :

- ▶ L'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes devrait inclure l'identification de bonnes pratiques et la collecte de données sur la violence conjugale au travail dans son champ de compétences. Il pourrait ainsi constituer une ressource pré-

cieuse de partage et de diffusion pour mieux faire connaître les initiatives concrètes qui ont permis de mettre en place des accords et des politiques internes avec les partenaires sociaux.

- ▶ Il convient aussi d'encourager l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes à élaborer une politique et un recueil de bonnes pratiques en matière de politiques internes et d'initiatives concrètes, en partenariat avec les syndicats et les employeurs.

UE-OSHA :

- ▶ Renforcer le travail de l'UE-OSHA sur l'intégration de la dimension de genre aux mesures de santé et de sécurité au travail et approfondir l'approche de genre en abordant les risques psychosociaux liés à la violence et au harcèlement au travail.
- ▶ Introduire un nouveau programme sur la violence conjugale au travail dans le but de susciter une prise de conscience. Il pourrait prendre la forme d'un séminaire européen, de documents d'information et de lignes directrices internes pour les comités de santé et de sécurité.

Eurofound :

- ▶ Il convient d'encourager Eurofound à approfondir son enquête sur les conditions de travail, afin d'y inclure une nouvelle série de questions relatives à la violence conjugale au travail.
- ▶ Approfondir l'analyse de la sixième enquête sur les conditions de travail et initier un nouveau projet de recueil d'exemples fournis par les entreprises et les partenaires sociaux sur la violence à caractère sexiste au travail, en tenant compte des dimensions de la violence et du harcèlement sexistes au travail, de la violence émanant de tiers et de la violence conjugale au travail.

ANNEXE 1 : CADRE LÉGAL RÉGISSANT LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXISTE AU TRAVAIL

Cet annexe couvre le cadre légal régissant la violence à caractère sexiste d'études de cas de onze pays qui se décline en : a) cadre légal sur la violence et le harcèlement au travail et b) le cadre légal sur la violence conjugale et la violence conjugale au travail.

A) CADRE LÉGAL SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Belgique

La loi sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail du 28 février 2014 (complétant la loi du 4 août 1996) traite de la violence, du harcèlement et du harcèlement sexuel au travail. Une définition large y est donnée des facteurs qui peuvent provoquer le stress et le harcèlement au travail, dont les conditions de travail et l'organisation du travail. La loi du 28 mars 2014 amende le code judiciaire et l'arrêté royal du 10 avril 2014 sur le même thème. Une caractéristique de la loi belge est que les cas de harcèlement sexuel et de harcèlement fondés sur la discrimination sont directement traités par la loi sur le bien-être au travail. L'article 7 de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes (loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination) a été modifié en conséquence pour que les plaintes de harcèlement ou de harcèlement sexuel soient du ressort exclusif de la loi sur le bien-être au travail. La loi de 2014 stipule que le harcèlement, le harcèlement sexuel et la violence au travail peuvent se voir appliquer des critères établis dans les trois lois anti-discrimination du 10 mai 2007.

Bulgarie

La loi sur la protection contre la discrimination de 2004 interdit toutes formes de discrimination, dont le harcèlement sexuel. Le code du travail sur la santé et la sécurité fait référence à un environnement de travail sain et digne, et l'employeur est tenu de respecter ces dispositions sur le lieu de travail par l'instauration de comités de santé et sécurité au sein desquels les travailleurs sont représentés, une formation annuelle est prévue et le suivi des services médicaux en fonction des risques encourus sur le lieu de travail est assuré. Le code du travail ne prévoit pas de mécanismes de recours pour les victimes de harcèlement sexuel qui sont régis par le code pénal (article 150). Le code de procédure civile et le code de procédure pénale prévoient la protection des victimes de violence lorsqu'il y a des menaces de violence, de coercition ou d'abus de pouvoir ; ce ne sont cependant pas des dispositions spécifiques à la protection des victimes de la violence sur le lieu de travail. En 2013, les organisations syndicales du secteur de l'éducation et de la santé ont obtenu un engagement du gouvernement d'amender l'article 133 du code pénal pour proscrire la violence contre les enseignants et les professionnels de la santé.

Danemark

La loi sur l'environnement au travail de 2010 établit la protection du personnel et un environnement de travail sûr et sain. La section 9 de cette loi stipule que la réalisation du travail doit assurer que le travail n'engendre pas un risque pour la santé physique ou psychologique suite à des intimidations, dont le harcèlement sexuel. Des modifications de cette législation ont été adoptées le 22 janvier 2015 pour y inclure, le harcèlement, tant physique que virtuel, et d'autres situations en lien avec le travail qui peuvent survenir au cours du temps libre du personnel, ce qui signifie que les employeurs sont responsables de l'environnement de travail de leur personnel, même lorsque celui-ci n'est pas au travail. La loi sur l'égalité de traitement contient une disposition assurant que les hommes et les femmes actifs ne peuvent être l'objet de discriminations. La loi s'applique à tout employeur, autorité et organisation de l'administration publique et des entreprises publiques ainsi que les autorités et organisations au même titre que toutes les personnes qui fournissent des biens et services aux secteurs publics et privés, dont des organismes publics. L'employeur est responsable du harcèlement et du harcèlement sexuel perpétré par ses cadres et les collègues si cet employeur n'a pas pris les mesures raisonnables pour éviter ou mettre un terme au harcèlement.

France

La violence à caractère sexiste et le harcèlement sexuel sont interdits aux termes du droit du travail et du droit pénal français, et la violence est interdite dans plusieurs articles du droit pénal, qui établissent la responsabilité de l'employeur de protéger les travailleurs contre tout risque pour leur santé et intégrité. En août 2012, la définition du harcèlement sexuel dans le droit pénal, le droit du travail et la loi sur les fonctionnaires a été remaniée établissant la complémentarité entre le droit du travail et le droit pénal. Depuis août 2015, le droit français du travail protège les salariés contre tout type de comportement sexiste sur le lieu du travail et interdit toute forme de comportement sexiste pouvant engendrer un environnement de travail intimidant (...). Le droit ne prévoit pas de sanctions mais elles peuvent être adoptées par l'employeur dans le cadre d'un règlement intérieur. Les employeurs ont l'obligation de garantir la sécurité et la sûreté au travail, d'évaluer les risques et d'arrêter toutes les mesures nécessaires pour garantir la sûreté et protéger la santé physique et psychologique des travailleurs. L'employeur est légalement tenu d'empêcher les risques de harcèlement/harcèlement moral, qu'établit un amendement au code du travail en 2008.

Allemagne	La loi générale sur l'égalité de traitement du 14 août 2016 s'applique au secteur privé et public, assure la protection contre la violence sexuelle et le harcèlement, et oblige les employeurs à prévenir et protéger les victimes de violence/harcèlement sexuel. Chaque « land » a adopté une loi régionale sur l'égalité hommes-femmes qui interdit le harcèlement sexuel dans le secteur public. Par ailleurs, le droit pénal allemand protège, dans toute situation et sous certaines conditions, contre la violence (sexuelle) et les agressions sexuelles. Le droit du travail établit une obligation « générale » de protéger les salariés contre tout risque et danger prévisible et de créer et maintenir un lieu de travail sûr.
Irlande	Les lois sur l'égalité d'emploi de 1998 et 2011 fixent le cadre légal sur le harcèlement le harcèlement sexuel au travail. La section 4 de la loi sur la sécurité, la santé et le bien-être au travail de 2005 prévoit que « les employeurs doivent adopter, mettre en œuvre et surveiller une politique globale, effective et accessible sur l'intimidation au travail » et les employeurs sont tenus d'identifier les risques et d'adopter les mesures préventives sur l'intimidation.
Italie	Les dispositions légales concernant la violence à caractère sexiste au travail se déclinent comme suit : le décret législation n° 198/2006 (« Code de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes »), la loi 183 de 2010 sur l'égalité hommes-femmes et l'emploi des femmes et la législation introduite en 2013 qui impose des sanctions strictes aux auteurs d'abus domestiques, de violence sexuelle et de harcèlement. Aux termes du Code, des conseils en égalité peuvent aider les victimes de discrimination et agir en leur nom. Dans certains cas, la prévention du harcèlement sexuel est renvoyée vers des observatoires nationaux/locaux ou des Commissions paritaires sur l'égalité des chances au niveau national ou local. Par ailleurs, à la législation sur l'égalité s'ajoutent d'autres dispositions sur le harcèlement et le harcèlement sexuel dans le droit pénal et le droit du travail. La protection des travailleurs contre le harcèlement et la violence est prévue dans le code civil qui ébauche les responsabilités générales de l'employeur à l'égard de la protection de la santé des travailleurs. Le harcèlement s'inspirant d'autres aspects de la discrimination (race/origine ethnique, religion, croyance, handicap, âge ou orientation sexuelle, facteurs discriminants à l'emploi et à la profession) est régi par les décrets n° 215 et 216 de 2003 et la loi 67/2006.
Pays-Bas	La loi de 1980 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et la loi générale de 1994 sur l'égalité de traitement couvrent la non-discrimination et harcèlement au travail. En 2007, suite à l'inclusion de l'interdiction du harcèlement sexuel dans ces deux lois, la loi sur les conditions de travail a été amendée et le harcèlement sexuel a été retiré de cette loi. La loi amendée sur les conditions de travail établit l'obligation générale pour les employeurs d'empêcher ou de limiter les conditions psychosociales préjudiciables (qui peuvent aussi couvrir le harcèlement sexuel, le harcèlement et le harcèlement discriminatoire). La loi stipule que l'employeur doit mettre en œuvre une politique visant à prévenir une charge de travail psychosociale dans le cadre de l'emploi ou à la limiter si son élimination s'avère impossible, dans le périmètre de la politique générale sur les conditions de travail (article 3(2)). La charge de travail psychosociale dans le cadre de l'emploi est décrite comme intégrant les facteurs directs ou indirects, dont l'intimidation sexuelle, l'agression et la violence, le harcèlement moral et la pression au travail dans le cadre d'un emploi qui peut engendrer le stress (Article 1(3)(e)). Les employeurs ont l'obligation de rédiger des rapports annuels d'évaluation des risques et d'élaborer des mesures de prévention des risques. Le harcèlement sexuel est considéré comme un risque pour la santé et la sécurité, et doit être traité dans ces rapports. L'inspection du travail est chargée de la surveillance de ce processus.
Slovénie	La loi d'application du principe de l'égalité de traitement (2004), remplacée par la loi sur la protection contre la discrimination (2016), la loi sur les relations d'emploi (de 2002, amendée en 2007 et 2013) et la loi sur la fonction publique (2005, 2007) contiennent les principales mesures légales pour traiter la violence et le harcèlement, dont le harcèlement sexuel au travail. La loi amendée sur les relations d'emploi (ERA-1), adoptée en 2013, introduit des dispositions et des exigences plus importantes de prévention et de traitement systématique par les employeurs des cas de harcèlement et de harcèlement sexuel. La loi évoque la violation de la dignité de la personne, plus précisément s'agissant du harcèlement sexuel, elle le définit comme toute forme d'action ou de comportement verbal, non verbal ou physique indésirable, de nature sexuelle, ayant pour effet ou finalité de porter atteinte négativement à la dignité de la personne, notamment lorsqu'elle ou il induit un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou injurieux. L'employeur doit mettre à la disposition un environnement de travail dans lequel les travailleurs ne sont pas soumis au harcèlement sexuel et autre ou à des intimidations de la part de l'employeur, d'un supérieur ou d'un collègue. Les formes de harcèlement sexuel et autre sont qualifiées de discriminatoires dans les dispositions de cette loi. La loi définit également la responsabilité de employeurs en matière de dommages dus en cas de violation de l'interdiction de discrimination ou de harcèlement sur le lieu de travail et l'indemnisation de la victime en application des règles générales du droit civil. Les travailleurs ou leurs représentants doivent participer au processus d'adoption des règlements intérieurs en la matière.
Espagne	Le harcèlement sur le lieu de travail, dont le harcèlement sexuel et sexiste, est régi par le droit du travail. La loi organique 3/2007 du 22 mars 2007 concernant l'égalité hommes-femmes sur le lieu de travail élargit la protection contre les actes de violence sur le lieu de travail et prévoit des mesures qui empêche et traite le harcèlement sexuel et sexiste (Article 46). La loi exige des entreprises de promouvoir des conditions de travail qui préviennent le harcèlement sexuel ou sexiste et les oblige à mettre en œuvre des procédures pour traiter les dénonciations et les plaintes de victimes (Article 48). Les entreprises sont tenues de prévoir la représentation du personnel lors de procédures de traitement de cas de harcèlement. Elles doivent, aux termes de cette loi, négocier avec les représentants des travailleurs et les représentants des travailleurs sont tenus de contribuer à la prévention du harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu de travail par la sensibilisation des membres du personnel et de la direction (Article 48).

RU

La loi sur l'égalité de 2010 est le principal cadre légal régissant le harcèlement et la violence à caractère sexiste au travail. Un amendement à la section 40 de la loi de 2013 a entraîné l'abrogation des dispositions de la loi sur la violence de tiers, ce qui signifie que les employeurs ne sont plus tenus responsables de la violence pratiquée par des tiers contre des travailleurs. Par ailleurs, en 2013, le gouvernement a introduit des frais pour les affaires portées en justice, ce qui en a réduit considérablement le nombre.

B) CADRE LÉGAL SUR LA VIOLENCE CONJUGALE, DONT LA VIOLENCE CONJUGALE AU TRAVAIL

Belgique

La loi belge de 2012 concernant la protection contre la violence conjugale prévoit des ordonnances de protection et l'interdiction temporaire de résidence dans les cas de violence conjugale. La violence conjugale est définie comme un délit pénal aux termes de l'article Article 410 du code pénal belge.

Bulgarie

La loi de 2005 sur la protection contre la violence conjugale établit que la violence conjugale est « tout acte de violence physique, mentale ou sexuelle, et toute tentative d'une telle violence, ainsi que la contrainte forcée de la liberté individuelle et de la vie privée... » (article 2). Une série de mesures sont introduites dans l'article 5 pour protéger de la violence conjugale dont l'interdiction du défendeur de s'approcher du lieu de vie, du lieu de travail, etc.

Danemark

Le Danemark a ratifié la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence conjugale (convention d'Istanbul) le 23 avril 2014. La loi de consolidation de 2011 n° 904 prescrit les droits des victimes de violence familiale ou d'un conjoint à séjourner temporairement dans un centre d'accueil, à recevoir une protection et un soutien lorsqu'il s'agit de femmes et de leurs enfants. La loi s'adresse prioritairement au niveau municipal qui finance et met à la disposition des services d'accueil et d'accompagnement.

France

La loi 2010-769 du 9 juillet 2010 sur la violence faite aux femmes, la violence entre conjoints et les effets de ces types de violence sur les enfants prévoit de nouveaux moyens de protection contre la violence dans les structures familiales. La loi crée un nouveau Titre XIV dans le code civil sur « les mesures de protection pour les victimes de violence ». Selon le droit du travail, le salarié a le droit de s'abstenir de son obligation de travailler s'il/si elle a été victime de violence à caractère sexiste. Elle/il doit informer immédiatement son employeur des faits, du danger encouru pour sa santé et sa vie, et de l'incapacité à la/le protéger. Tant que la protection n'est pas garantie, le/la salarié/e peut s'abstenir de travailler.

Allemagne

La loi de 2011 sur la protection contre la violence accroît les compétences de la police et du pouvoir judiciaire lorsqu'une victime s'est vu émettre une ordonnance de protection. La section 1 oblige l'auteur à ne pas approcher la personne protégée au lieu où elle se trouve habituellement, qui peut inclure le lieu de travail. Aucune obligation spécifique de l'employeur à protéger ou soutenir les victimes de violence conjugale au travail n'est prévue.

Irlande

La loi sur la violence conjugale de 1996 et la loi de 1007 sur les délits non-mortels perpétrés contre des personnes sont les principaux instruments légaux. La stratégie nationale sur la violence conjugale, sexuelle et sexiste (2016-2021) évoque peu, voire pas du tout, le lieu de travail ou le rôle joué par les organisations syndicales et les employeurs en tant que parties prenantes de l'élimination de la violence à caractère sexiste.

Italie

La loi pénale n° 38 du 23 avril 2009 introduit le nouveau délit de « actes de persécution » (harcèlement). La loi sur l'emploi de 2016 prévoit un congé payé de trois mois pour toute victime de violence conjugale s'étant vu délivrer une ordonnance de protection. Le congé peut s'étaler de manière flexible sur trois ans. La loi entend unifier les dispositions légales sur la parenté et la réconciliation de la vie de famille. Les employeurs ne peuvent refuser le congé et le droit est accordé aux femmes actives par la loi. Au cours de ces trois mois d'absence, les victimes reçoivent l'intégralité de leur rémunération, de leur sécurité sociale, de leurs congés payés légaux et d'autres indemnités que peut prévoir l'employeur et qui sont régis par les mêmes principes que ceux qui prévalent en cas de congé de maternité. Dans leur déclaration de revenus, les employeurs peuvent déduire le montant des charges sociales. Les travailleurs peuvent passer d'un temps plein à un mi-temps ou prendre un congé sur une base flexible, par exemple, sur une base journalière ou horaire, pendant une période pouvant aller jusqu'à trois ans. Les demandes sont négociées dans le cadre des conventions collectives et, donc, discutées entre employeurs et partenaires sociaux.

Pays-Bas

Les Pays-Bas ont ratifié la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence conjugale (convention d'Istanbul) en novembre 2015. La violence conjugale n'est pas un délit séparé selon le droit néerlandais, mais il peut être poursuivi dans le cadre d'autres délits graves (sexuels) régis par le code pénal (article 304). Des ordonnances contraignantes sont également prévues dans le droit civil.

Slovénie	La Slovénie a ratifié la convention d'Istanbul en décembre 2014. La principale législation régissant la protection et le soutien aux victimes de violence conjugale est la loi de 2008 sur la violence familiale et la protection (ZPND), amendée en novembre 2016. La loi établit la base de la résolution gouvernementale sur le Programme national de prévention de la violence familiale 2009–2014 et pour la révision du code pénal de 2008, qui définit pour la première fois la violence familiale comme un délit pénal.
Espagne	<p>La loi organique 1/2004 du 28 décembre 2004 sur les mesures complètes de protection contre la violence à caractère sexiste établit un éventail de mesures dont la finalité est de prévenir, de sanctionner et d'éradiquer la violence conjugale, dont des mesures sur le lieu de travail visant à adapter la situation de travail des victimes de violence conjugale pendant le temps de travail, les transferts et la suspension, voire la cessation des relations de travail (article 21). L'article 1 définit la violence à caractère sexiste : « ... violence qui, manifestation de la discrimination, de l'inégalité de situation et de relations de pouvoir des hommes sur les femmes, est exercée contre des femmes par ceux qui sont ou ont été leurs conjoints ou ceux qui sont ou ont été en lien avec elles par des relations similaires d'affectivité, même sans cohabitation. »</p> <p>Notons que la loi catalane 5/2008 sur le droit des femmes à être exempte de violence à caractère sexiste utilise la notion de « violència masclista » pour refléter que la source de la violence contre les femmes sont les hommes et qu'elle exercée par des hommes contre des femmes. Le préambule de la loi établit que : « Constitue une violence contre les femmes le simple fait de survenir dans le contexte de relations de pouvoir inégales entre les femmes et les hommes ». Dans cette loi, d'autres formes de violence sont énoncées, notamment la violence physique, psychologique ou économique, le harcèlement sexuel, le mariage forcé et la mutilation génitale des femmes.</p>
RU	La violence conjugale, ainsi que le harcèlement et le harcèlement constant, sont qualifiés de délits dans la législation anglaise et galloise. Aux termes de la loi amendée sur les délits graves de 2015, le délit de contrôle ou de comportement coercitif dans des relations familiales intimes a été introduit.

ANNEXE 2: DONNÉES DE L'ENQUÊTE NATIONALE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXISTE, DONT LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL ET LA VIOLENCE CONJUGALE AU TRAVAIL

Cette annexe fournit des données nationales sur la violence à caractère sexiste relevée dans des études de cas de onze pays sur : a) la violence à caractère sexiste et le harcèlement au travail, et b) la violence conjugale au travail

A) DONNÉES DE L'ENQUÊTE SUR LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXISTE AU TRAVAIL

Belgique

Entre 2004 et 2010, 14% des salariés flamands ont été victimes de harcèlement. Ce pourcentage est demeuré très stable au cours de cette période. Au cours de la même période, le harcèlement sexuel des salariés est passé de 2,1% à 3% (Fondation pour l'innovation et le travail, cité dans Numhauser-Henning & Laulom, 2011).

Le syndicat des travailleurs de l'alimentation et des services de la CSC (CSC-Alimentation et Services), qui organise les travailleurs occupant des emplois occupés surtout par des femmes dans les services de nettoyage, les services, la restauration et les secteurs de l'aide à domicile, a récemment lancé une grande enquête pour mesurer le problème de la violence et du harcèlement, dont le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. 7.500 réponses sont parvenues à ce jour et les résultats seront publiés lors du 10ème anniversaire de la journée du nettoyage, le 20 juin 2017.

Bulgarie

Une enquête auprès de 177 femmes du syndicat des transports FTTUB (2010) révèle que :

- ▶ Plus de la moitié (53,3%) de tous les cas de violence contre des femmes sont perpétrés par des passagers, un tiers par des collègues et 16,6% par un directeur.
- ▶ Les actes d'agression se déclinent en contacts physiques non souhaités, commentaires de nature sexuelle, violence physique, menaces verbales et pressions psychologiques.
- ▶ Une part significative des femmes travaillant dans le transport urbain à Sofia disent avoir été exposées à des mesures d'intimidation et/ou de harcèlement au travail. Une part importante des réponses indiquent des violences de la part de collègues, notamment de directeurs, et la palme revient à une entreprise de transport par bus.

Dans le secteur de la santé, les problèmes de violence sur le lieu de travail, dont le harcèlement sexuel, sont nombreux (CITUB, 2003). Les patients sont le plus souvent les auteurs d'abus physiques et les membres du personnel ou de la direction/encadrement sont plus typiquement les auteurs d'abus verbaux et de harcèlement ; les femmes sont plus souvent victimes d'abus de langage alors que les hommes et les femmes sont presque également victimes d'intimidations. Si seuls 2,2% des réponses font état de harcèlement sexuel au cours des 12 derniers mois, les auteurs notent un manque de compréhension de la question et l'absence de lois ou procédures disciplinaires à l'époque.

Danemark

Le Danemark affiche un des taux les plus élevés de harcèlement sexuel en Europe, avec 80% des femmes interrogées déclarant avoir été harcelées sexuellement à un moment de leur vie et 37% l'avoir été au cours de l'année précédente (FRA, 2014).

Une étude nationale met en lumière que 4% des femmes danoises ont été victimes d'une attention sexuelle non désirée sur le lieu de travail au cours des 12 derniers mois ; 60% ont été harcelées par des citoyens/clients, 21% par des collègues et 15% par un directeur. Les jeunes femmes courent un risque plus élevé que les hommes. Les travailleurs des transports publics suivis par des assistants sociaux et le personnel soignant affichent le taux le plus élevé de harcèlement sexuel (Centre national de recherche sur l'environnement de travail/Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2012). Une étude de 2016 fait état d'une femme sur quatre victimes de harcèlement sexuel, d'intimidation, de violence et/ou de menaces de violence au travail au cours de l'année précédente (en regard de 16% des hommes). Ce sont principalement les femmes de moins de 30 ans qui sont exposées au harcèlement sexuel. Plus de femmes que d'hommes souffrent de harcèlement moral sur le lieu de travail et deux fois plus de femmes que d'hommes subissent des violences et/ou des menaces pour leur emploi (14% des femmes contre 7% des hommes).

Une étude réalisée par le Conseil économique du mouvement des travailleurs (Arbejderbevægelsens Erhvervsråd), sous l'égide des syndicats, révèle qu'une femme sur quatre (et 16% des hommes) au Danemark a subi du harcèlement sexuel, des menaces de violence ou du harcèlement moral au travail au cours de l'année précédente. Le rapport 3F et FOA affirme que de 17 à 20% de ses membres ont été exposés à du harcèlement sexuel.

Une étude sur le harcèlement sexuel perpétré par des tiers a été réalisée en 2015 auprès des membres de 3F dans les services privés, hôteliers et de restauration, en contact régulier donc avec le public et a mis en lumière qu'un quart des salariés (24%) a subi du harcèlement sexuel (27% des femmes et 19% des hommes), plus précisément des femmes plus jeunes. Le harcèlement sexuel prend principalement la forme de harcèlement verbal, suivi d'attouchements inappropriés. Seuls un quart des personnes interrogées savaient qu'il existait une politique officielle pour traiter le harcèlement sexuel au travail près d'un quart était au courant de la présence d'un représentant syndical sur le lieu de travail.

Un tiers du personnel infirmier du secteur public au Danemark a été victime de violence ou d'une autre forme de comportement menaçant dans le cadre de leur emploi au cours de l'année dernière (Organisation danoise du personnel infirmier/Dansk Sygeplejeråd, DSR, 2015).

L'organisation danoise des enseignants (Danmarks Lærereforening, 2015) fait état d'une montée de la violence des étudiants contre les enseignants. Les incidents ont augmenté de plus de 50% (de 66 cas en 2013 à 102 en 2015). Ces cas sont des violences physiques et psychologiques ou du harcèlement verbal de la part d'étudiants. Le syndicat pense que de nombreux cas ne sont pas dénoncés.

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail au Danemark est le sujet d'une nouvelle recherche menée à bien par la Professeure Anette Borchorst, université d'Aalborg, avec la participation de plusieurs syndicats. La recherche entend fournir plus de données et une analyse plus approfondie du harcèlement sexuel et combler l'écart de recherche sur le harcèlement sexuel au travail, notamment la lourdeur des exigences de documentation des cas, de l'évaluation des cas d'indemnisation et des cas de harcèlement sexuel portés devant les tribunaux.

France

Une recherche réalisée en janvier 2014 pour le défenseur des droits (IFOP, 2015) révèle que 20% des personnes interrogées ont été victimes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, 16% une seule fois et 4% au moins deux fois. 57% des femmes travaillent dans un environnement professionnel où les blagues sexistes et les remarques sont fréquentes et 57% déclarent ne pas être suffisamment informées de leurs droits et de l'interdiction du harcèlement sexuel. 94% se plaignent de l'identification insuffisante du problème sur le lieu de travail. Dans 30% des cas, ces femmes ont un contrat de travail précaire (CDD ou stagiaires) et 25% sont des femmes isolées.

Dans une enquête sur le sexisme et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP, 2015), 80% des personnes interrogées disent être régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes ayant une incidence sur leur estime personnelle, leur bien-être et leurs performances. 86% des hommes estiment que ce comportement sexiste peut modifier le comportement des femmes.

Une enquête de 2012 réalisée dans le département de l'Essonne révèle que 43% des femmes ont vécu du harcèlement sexiste au cours des 12 derniers mois, 16% du harcèlement sexuel, 45% du harcèlement (moral ou sexuel) et 4% ont été agressées sexuellement ou violées.

Allemagne

Une enquête du ministère fédéral de la Femme (BMFSFJ, 2003) souligne que 19% des actes de violence sont commis par des collègues, des supérieurs et des tiers/clients sur le lieu de travail. 52,2% des femmes interrogées ont été victimes de violence sexuelle et de harcèlement soit dans un espace public, au travail ou dans un lieu privé.

Une enquête de l'Agence fédérale anti-discrimination (Eurofound, 2015) révèle que 81% des personnes interrogées ne savent pas que leur employeur doit les protéger contre le harcèlement sexuel et 70% ne savent pas qu'il existe une personne responsable au sein de l'entreprise pour en parler. 60% des représentants des comités d'entreprise disent que rien n'est fait dans leur entreprise pour prévenir le harcèlement sexuel même s'il leur revient d'assurer que l'employeur respecte ses devoirs de prévention. 46% des personnes interrogées n'étaient pas au courant des mesures de prévention ou autres adoptées dans leur entreprise. 2% des victimes sont licenciées suite au dépôt d'une plainte interne et 5% quittent leur emploi pour se protéger.

Irlande

Une étude d'expériences de harcèlement sexuel vécues par des étudiants, réalisée par l'Union of Students en Irlande (USI, 2013), fait état d'une femme sur cinq victime d'une attention sexuelle non désirée, de 11% ayant vécu un contact sexuel non souhaité et de 9% des étudiantes victimes de commentaires sexuels déplacés.

Dans une étude sur les risques psychosociaux (Watson, Maître & Russell, 2015), il apparaît que 2,3% des salariés en Irlande ont été victimes d'une attention sexuelle non souhaitée (au cours du mois précédent) et 5,5% ont été harcelés moralement et harcelés (au cours des 12 derniers mois).

Une étude réalisée par le syndicat du personnel infirmier et sages-femmes, l'INMO (McMahon, 2013) a découvert que 80% des personnes interrogées ont observé du harcèlement moral sur le lieu de travail. En juillet 2014, l'enquête a été actualisée et fait état de près de 14% d'augmentation des cas dénoncés au cours des quatre dernières années et 6% de ces personnes déclarent avoir été ainsi harcelées tous les jours (INMO, 2014).

Une enquête nationale sur le harcèlement moral sur le lieu de travail (Economic and Social Research Institute, 2007) met en lumière que les femmes sont plus exposées, avec un taux de 11% au cours des six derniers mois en regard de 6% d'hommes. Les taux les plus élevés de harcèlement moral sont identifiés dans le secteur public : l'éducation, l'administration publique, la santé et le travail social ainsi que dans les transports et les communications. Les travailleurs ayant des contrats précaires en sont plus souvent victimes (14%), des contrats temporaires (9%) alors que le taux chez les CDI est de 7,6%.

Italie

Une enquête réalisée par la FIT-CISL sur la violence et le harcèlement des femmes dans le secteur des transports révèle des taux élevés de violence contre les femmes dans le secteur et décrit une situation négative, des attitudes sexospécifiques à l'égard des femmes dans le secteur. L'enquête, menée à bien sur la base 1000 questionnaires remplis, indique un harcèlement sexuel systématique et des attitudes négatives à l'égard des femmes.

Pays-Bas

L'analyse de l'enquête FRA de l'Institut néerlandais de l'égalité hommes-femmes et l'histoire des femmes, ATRIA (Römkens et al., 2016) observe qu'aux Pays-Bas, 78% des personnes interrogées ont subi du harcèlement sexuel (qui ne se limite pas au lieu de travail) (contre une moyenne de 55% dans l'UE). 26% ont été victimes de harcèlement (contre une moyenne de 18% dans l'UE).

L'Enquête de 2011 sur les conditions de travail aux Pays-Bas (TNO/CBS, 2011) fait valoir que 24% des travailleurs sont exposés au moins une fois à une forme de violence de la part de tiers tels que des clients, des étudiants et des passagers, et 16% ont été victimes de violence de la part de collègues ou supérieurs sur le lieu de travail. Le type de violence de la part de tiers le plus courant est l'intimidation (19%), suivi du harcèlement et du harcèlement moral (7%), de la violence physique (6%) et de l'intimidation sexuelle (5%). L'intimidation est également le type de violence au travail le plus courant (11%), suivi du harcèlement et du harcèlement moral (8%), de l'intimidation sexuelle (2%) et de la violence physique (1%). Près de 9% des salariées interrogées se sont dites victimes d'attention sexuelle non désirée de la part de clients au cours des douze derniers mois. Un peu moins de 3% en ont été l'objet de la part d'un supérieur ou d'un collègue. Ces salariées victimes sont portées malades plus souvent que la moyenne de sept jours par an.

Une étude sur l'agression au travail révèle que l'exposition à la violence accroît l'absentéisme et les problèmes de santé, affaiblit la satisfaction au travail et augmente le désir de changer d'emploi. On estime que la violence coûte aux employeurs quelque 1,7 milliard d'euros par an (cité dans Römkens et al., 2016).

4% des enseignants et des élèves du secondaire ont vécu une forme de harcèlement sexuel. En 2007/2008, 7% de l'ensemble des écoles ont fait état d'« incidents » à cet égard auprès de l'inspection (Mooij et al, 2008).

Plus d'un tiers du personnel infirmier et soignant est confronté à du harcèlement sexuel (Rademakers et al, 2008). Dans plus de la moitié des cas, il s'agit de remarques de nature sexuelle et un tiers est victime de contacts physiques. Une enquête réalisée par des étudiants en médecine révèle que 25% des étudiantes en médecine ont été victimes de harcèlement sexuel. Trois étudiants sur dix font état d'une influence négative sur leur travail.

Le ministère des Affaires sociales, en coopération avec la FNV, a mené récemment à bien une recherche sur la violence sexuelle dans la communauté polonaise. Parler de violence sexuelle demeure cependant un tabou et de nombreuses femmes sont réticentes à en parler. Elles sont un grand nombre à avoir un travail précaire et peuvent craindre de perdre leur emploi si elles en parlent. La FNV dit qu'il s'agit d'une question très occultée, notamment parmi les travailleurs migrants.

Slovénie

Une enquête sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, réalisée en 1999, met en lumière qu'une femme sur huit en a été victime. Une autre enquête de l'Office de l'égalité des chances, réalisée en partenariat avec les syndicats en 2007, fait valoir qu'une femme sur trois est victime de harcèlement sexuel verbal et une sur six de harcèlement sexuel physique (cité dans Numhauser-Henning & Lulom, 2011).

Une enquête nationale de 2008 sur le harcèlement moral/harcèlement, conduite par l'Institut pour la médecine du travail, présentée au Conseil gouvernemental tripartite pour la santé et la sécurité professionnelle en janvier 2009, met en lumière qu'au cours des six derniers mois, 10,4% du personnel ont été victimes de harcèlement sur le lieu de travail et 18,8% ont dénoncé le harcèlement de collègues.

La recherche de doctorat réalisée par Sonja Robnik auprès d'enseignants sur le harcèlement moral sur le lieu de travail dans une perspective sexospécifique, menée à bien en partenariat avec le syndicat de l'éducation, des sciences et de la culture de Slovénie, a couvert 700 enseignants, dont 85% de femmes. Elle révèle 8% de victimes de formes graves de harcèlement moral sur le lieu de travail, surtout à caractère sexuel.

Espagne

La recherche de l'Institut de la femme (Instituto de la Mujer, 2006), un organisme indépendant sous l'égide du ministère de l'Emploi et des Affaires sociales, fait état de près de 15% des femmes espagnoles dénonçant une forme de harcèlement sexuel au travail en 2005. Les blagues sexuelles, les compliments et les commentaires déplacés en étaient la forme la plus courante. Le rapport se fondait sur une enquête réalisée auprès de 2007 femmes actives et âgées de 16 à 64 ans.

Royaume-Uni

Une enquête du TUC (2016) auprès de 1533 femmes sur le harcèlement sexuel en Grande-Bretagne révèle que plus de la moitié des femmes et près de deux tiers des femmes de 18 à 24 ans dénoncent du harcèlement sexuel au travail. 32% ont été victimes de blagues sexuelles déplacées et 28% de commentaires sexuels sur leur corps ou leurs vêtements. Près d'une femme sur cinq a été l'objet d'avances sexuelles non désirées et une sur huit d'attouchements intimes ou de baisers non consentis. Une sur cinq déclare avoir évité certaines situations de travail et 15% disent avoir moins confiance au travail. Un sondage séparé réalisé par le TUC auprès de ses affiliés révèle que de nombreuses victimes se taisent ou demandent l'aide de leur représentant syndical.

Une enquête de 2016 auprès de femmes affiliées au University and College Union (UCU, 2016) sur le harcèlement sexuel dans le secteur des universités et des facultés souligne que sur les 1953 personnes interrogées, 54% font état de harcèlement sexuel subi au travail. 57% précisent qu'il s'agissait de commentaires déplacés ou désobligeants sur leur aspect extérieur ou leurs vêtements, suivis de regards concupiscents et de gestes ou remarques suggestives (42%), de contacts physiques tels l'intrusion dans l'espace personnel et des attouchements importuns (38%). Les formes les moins courantes de harcèlement sexuel étaient les commentaires injurieux sur les médias sociaux (9%) et les agressions sexuelles (2%). 89% n'en ont pas parlé à un représentant syndical. La crainte de dénoncer, le manque de confiance dans le sérieux du traitement des plaintes ou les conséquences potentielles (représailles, statut professionnel ou relations avec les collègues) les ont dissuadées de dénoncer la situation. C'est particulièrement inquiétant compte tenu que 75% de ces femmes travaillaient dans des organisations qui avaient une politique et des procédures à cet égard.

Une enquête en ligne du syndicat d'enseignants NASUWT sur le harcèlement et les abus en 2016 révèle que 50% des membres ont lu des commentaires ou des informations postés en ligne sur leur rôle en tant qu'enseignants. Bon nombre dénoncent du harcèlement de filles en ligne par des garçons de l'école, dont des photos d'elles nues sans leur consentement.

Une enquête de la Fédération des syndicats du divertissement (BECTU, NUJ, Equity, Musicians' Union et le Writers' Guild) (2015) fait état de niveaux importants de harcèlement moral et de harcèlement, principalement parce que la majorité des travailleurs ont des contrats de travail à court terme ou sont freelance et ont, donc, peu de droits légaux. Le harcèlement sexuel est la forme la plus couramment dénoncée de harcèlement moral ou de harcèlement, notamment des pressions pour initier une relation sexuelle de la part d'une personne occupant une fonction de pouvoir, des attentats à la pudeur, des gestes déplacés, des commentaires et des avances importunes.

Une enquête de 2016 sur le harcèlement sexuel dans des lieux publics réalisée par la End Violence Against Women coalition (EVAW, 2016) met en lumière que 85% des femmes entre 18-24 ans ont été victimes de harcèlement sexuel/attention sexuelle importune dans des lieux publics et 45% ont été victimes d'attentats à la pudeur. C'est souvent le cas lorsqu'elles viennent ou vont au travail et dépendent des transports publics ou lorsqu'elles doivent arpenter des rues mal éclairées après un travail posté se terminant tard. L'enquête révèle encore que près de la moitié planifie consciemment leur retour le soir, en évitant les transports publics ou les taxis, en quittant plus tôt ou en empruntant des itinéraires différents.

B) DONNÉES SUR LA VIOLENCE CONJUGALE ET LA VIOLENCE CONJUGALE AU TRAVAIL

Belgique

Une enquête, réalisée auprès de 382 représentants syndicaux des secteurs du nettoyage industriel, des services publics, de la métallurgie, de l'aide à domicile, de l'industrie chimique et de la vente au particulier par la FGTB sur la violence conjugale sur le lieu de travail (2011), dans le cadre de la participation de la FGTB au projet Daphne III (2009-2011), révèle qu'une minorité d'hommes estiment que la violence est une question de sensibilisation sur le lieu de travail alors que 89% des femmes estiment que cette question d'intérêt privé devrait devenir une préoccupation sociétale, de santé publique et de bien-être au travail. 3,30% des représentants avaient déjà été approchés directement par des victimes qui leur demandaient leur aide ou des informations (industrie du nettoyage et de la vente au particulier). Au sein de ces secteurs, 60% des représentants syndicaux avait relevé des signes d'abus physiques ou psychologiques. Cependant, seuls 5,72% des représentants sur le lieu de travail pensaient que les représentants syndicaux avaient besoin d'une boîte à outils pour devenir un point de référence dans les services concernés. Les absences pour maladie de courte et longue durée et le retard au travail sont les conséquences de la violence conjugale les plus fréquemment mentionnées, ce qui met en lumière l'importance de la négociation entre représentants syndicaux et employeurs. L'enquête suggère que la sensibilisation des représentants sur les lieux de travail doit être largement développée pour les convaincre que la violence conjugale au travail relève des syndicats.

La recherche sur les conséquences de la violence conjugale au travail, réalisée par le groupe antiviolence conjugale de Liège « Collectif contre les violences » souligne que la perte d'estime de soi des victimes entrave la construction d'une image de soi positive et le maintien des contacts sociaux qui sont vitaux dans le travail. Notamment, les « Expériences de relations dominées par la violence peuvent entraîner chez la personne le rejet de toutes formes d'autorité au travail ou l'incapacité à se situer dans un ensemble « autoritaire », la rendant plus vulnérable au harcèlement moral. » COFACE (2011)

Bulgarie

Les données sur la violence conjugale au travail font cruellement défaut. L'étude nationale la plus complète sur les attitudes publiques à l'égard de la violence conjugale a été réalisée par le Centre national de recherche de l'opinion publique en 2003 (commandée par le ministère de l'Intérieur) (OSI, 2007). Une enquête d'une ONG bulgare de femmes et de mères contre la violence, dans le cadre d'un projet européen sur la violence conjugale au travail (Leroy, 2011), laisse apparaître que sur 180 hommes et femmes en âge adulte interviewés dans 18 villes bulgares différentes, 40% répondent avoir été personnellement en contact avec une victime de la violence et 62,2% connaissent une femme qui a été abusée psychologiquement par un membre de sa famille. 5,5% ont subi ou subissent des abus physiques et 12,5% du harcèlement, des humiliations, des abus verbaux. Le rapport fait état de l'importance des résultats. En effet, 49,2% de ces personnes interrogées (surtout des hommes) estiment que la violence conjugale est une affaire privée alors que 50,8% (surtout des femmes) pensent qu'il s'agit d'une question publique.

Danemark

Les données du gouvernement danois nous enseignent que quelque 29.000 femmes et 10.000 hommes (entre 16 et 74 ans) sont victimes de violence dans leurs relations intimes au Danemark chaque année. Les données de 2005 montrent que 2000 femmes vivent en centres d'accueil (sur une estimation de 28.000 femmes abusées chaque année) courent un grand risque d'être rejetées du marché du travail et socialement marginalisées compte tenu de leur faible attachement au marché du travail. Les statistiques révèlent un taux plus élevé de chômage parmi ces femmes. Une des raisons évoquées est que les femmes abusées prennent souvent des congés de maladie. Une étude de l'Office national danois des services (2007) met de l'avant que les victimes de violence conjugale qui travaillent affichent un taux d'absentéisme deux fois plus élevé, elles sont nombreuses à être incapables de travailler, à avoir changé d'emploi ou à travailler à temps partiel pour des raisons de santé dues aux abus subis et elles sont quatre fois plus nombreuses que la normale à avoir des conflits avec leurs collègues. L'étude nous indique également que de nombreuses femmes cachent leur violence sur le lieu de travail, sont en mauvaise santé, ont une qualité de vie professionnelle piètre, ont une perte d'influence au travail et développent enfin des relations tendues avec leurs collègues.

Un autre rapport de ce même Office (2009) fait valoir que 83% des femmes, occupant un emploi au cours des trois dernières années, ont été ébranlées par ces abus au point d'avoir des difficultés à conserver leur emploi. 35% des femmes interviewées, victimes d'abus, ont des difficultés à réaliser leurs objectifs professionnels. Les problèmes psychologiques et sociaux engendrés par ces abus influent sur leur participation et leur contribution au travail. Elles sont nombreuses à être incapables de travailler et prennent des congés de maladie. 35% ont des difficultés à réaliser leurs tâches et souffrent d'un manque de concentration, de fatigue, de dépression, d'irritabilité, de troubles du stress post-traumatique, de paranoïa et d'anxiété. Ces facteurs entraînent une perte de productivité, la démotivation des collègues et des tiers, un taux élevé d'absentéisme, autant de facteurs induisant l'arrêt du travail. 77% de ces femmes, victimes d'abus pendant trois ans, déclarent que l'auteur de ces abus les commet jusque dans le cadre du travail, par exemple, en dénigrant leur travail, en suscitant la jalousie entre collègues, en contrôlant les salaires, en harcelant, abusant et menaçant personnellement ou par téléphone sur le lieu de travail. 55% s'inquiètent de ce qu'en pensent les collègues.

Francia	Existen muy pocos estudios sobre el impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo. Una encuesta realizada en 2014 por el Ministerio del Interior reveló que un 1% entre más de 223 000 mujeres son víctimas cada año de violencia doméstica cometida por sus parejas (Leroy, 2011). Descubrió que un 83% de los empleados que fueron víctimas de violencia doméstica afirma que existieron efectos negativos sobre su situación profesional y su capacidad para continuar en el lugar de trabajo. El proyecto europeo Daphne CARVE - Companies Against Gender Violence (Empresas contra la violencia de género) - presenta los siguientes datos: El 83% de las víctimas entre empleados de las agresiones sufren un impacto negativo como consecuencia de la violencia, que les dificulta mantener su trabajo; el 75% de los autores tenía dificultades para concentrarse y el 19% provocó un accidente en el trabajo (CARVE, 2016b).
Alemania	En Alemania los datos disponibles sobre la violencia doméstica son limitados. Los resultados de la encuesta de la FRA (ADF) de 2014 encontraron que, en Alemania, una de cada tres mujeres había sufrido violencia física y/o sexual desde los 15 años de edad, y el 38% de personas en Alemania declararon conocer a alguna mujer en su círculo de amigos y familiares que hubiera sido víctima de violencia doméstica.
Irlanda	En 2014, ICTU participó en una encuesta sobre el impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo (junto con sindicatos del Reino Unido de Inglaterra, Escocia y Gales). Entre las dos jurisdicciones (República de Irlanda e Irlanda del Norte) hubo casi 2 000 respuestas a la encuesta, revelando que un tercio de los encuestados habían sufrido violencia doméstica; casi el 20% conocía a alguien en el trabajo que la hubiera sufrido; casi todos los encuestados (94%) declararon que pensaban que la violencia doméstica puede tener un impacto en la vida laboral de los empleados. Los efectos de la violencia doméstica en el lugar de trabajo incluyeron amenazas (70,2%), lesiones físicas o reclusiones (66,5%), negativas a cuidar de los niños que les impidieron asistir al trabajo (28,7%), parejas que ocultaron o robaron las llaves del coche o dinero (26,1%), o documentos personales (16,5%). Casi el 90% declaró ser acosado en el trabajo a través de llamadas telefónicas o mensajes de correo electrónico. La encuesta se presentó en un seminario en Belfast en noviembre de 2014 (ICTU, 2014).
Italia	Il existe peu, voire pas de recueil de données ou d'études de recherche sur la violence conjugale au travail bien que les données nationales et FRA (2014) mettent en lumière des niveaux élevés de violence conjugale en Italie. Selon le rapport de 2015 de l'Institut national italien de statistiques, près d'une femme sur trois en Italie a avoué avoir subi de la violence physique et/ou sexuelle. Le pourcentage de femmes de 16 à 70 ans victimes de cette violence est de 31 % (20 % de violence physique et 21 % de violence sexuelle).
Pays-Bas	L'étude FRA révèle que 41% des personnes interrogées ont été victimes aux Pays-Bas de violence physique à un moment donné de leur vie. Ce taux dépasse la moyenne de l'UE de 31%. 22% de toutes les femmes néerlandaises disent que l'auteur de cette violence était leur conjoint ou ancien conjoint. Près de la moitié des victimes de violence de la part de leur conjoint actuel ont vécu plus d'une fois un incident violent et environ deux tiers des victimes de violence de la part de leur ancien conjoint l'ont été de manière répétée. Environ un tiers disent avoir vu leur vie changer drastiquement. 80% des violences sont commises par des hommes. Les données FRA correspondent aux résultats de la première étude néerlandaise réalisée en 1992 sur la prévalence de la violence entre conjoints intimes : une femme sur cinq (20.8%) dénoncent une violence physique de leur conjoint ou ancien conjoint. Dans une étude néerlandaise plus récente, publiée en 2010, plus de 11% des femmes interrogées dénoncent de la « violence conjugale patente » de la part du conjoint ou d'un ancien conjoint au cours des cinq dernières années (Van der Veen & Bogaerts, 2010).
Slovénie	Une enquête nationale sur la prévalence de la violence conjugale « Étendue et réactivité à la violence dans la sphère domestique et dans les couples » a été réalisée en 2010 (cofinancée par l'Office pour l'égalité des chances, le ministère de l'Intérieur/police et l'Agence slovène de recherche) (Leskošek, Urek & Zaviršek, 2010). Une femme sur deux (56.6%) serait victime de violence depuis l'âge de 15 ans. La forme la plus fréquente est de nature psychologique (49.3%), suivie par la violence physique (23%), la violence en lien avec la propriété (14.1%), la limitation de déplacement (13.9%) et la violence sexuelle (6.5%). Les victimes, souligne l'enquête, souffrent de niveaux élevés de stress, d'anxiété, d'indigestions, de perte d'appétit, de problèmes d'estomac, de maux de tête, de troubles du sommeil et d'une baisse de la concentration. Certains aspects de l'incidence de cette violence conjugale sur le lieu de travail sont également pointés par les personnes interrogées : le lien avec le lieu de travail affecté par les restrictions à la liberté de circulation, la traque des conjoints sur le lieu de travail et la surveillance constante des victimes, par exemple. Certaines victimes disent éviter les relations sur le lieu de travail et la majorité avoue ne pas en parler aux collègues.
Espagne	Entre le 1 janvier 2003 et le 31 décembre 2012, 658 femmes ont été tuées par un conjoint ou un ancien conjoint, un niveau qui a baissé au cours des dernières années. Les enquêtes réalisées en 1999, 2002 et 2006 par l'Institut de la femme et en 2011 par la Délégation gouvernementale contre la violence à caractère sexiste, avec la coopération du Centre de recherche sociologique révèle que le nombre de femmes qui ont le sentiment d'avoir été abusées par leur ancien conjoint, époux ou pas, a doublé passant de 3,6% en 2006 à 7,2% en 2011. Les enquêtes ont toujours mis en lumière que cette violence conjugale affecte considérablement la santé et le bien-être des femmes (vulnérabilité accrue aux infections et rhumes, troubles du sommeil, anxiété, faible estime de soi et confiance en soi).

Royaume- Uni

20% des victimes de violence conjugale ont pris un mois, voire plus, de congé au cours de l'année dernière et 56% de femmes victimes d'abus sont arrivées en retard au travail au moins cinq fois par mois alors que 53% en ont été absentes au moins trois jours (Crown Prosecution Service, 2015; Home Office, 2009). Plus d'une victime sur dix de violence conjugale choisit de se confier à un directeur ou un collègue (Refuge, 2010). Une enquête du TUC révèle que sur 3.449 personnes interrogées, 41,6% disent avoir été victimes de violence conjugale (TUC, 2014).

► 40% déclarent que cette violence a ébranlé leur capacité à travailler et près des trois-quarts d'entre elles dénoncent un préjudice ou une contrainte physique, l'autre quart précise que les clés de la voiture ou l'argent pour le transport public avaient été cachés ou volés par l'agresseur.

► Plus d'une personne sur dix victimes de violence conjugale affirme qu'elle se prolonge sur le lieu de travail. 81% précisent qu'il s'agit de harcèlement, de courriels ou d'appels téléphoniques abusifs, voire l'intrusion du conjoint responsable sur le lieu de travail ou empêchant d'accéder au lieu de travail.

► Moins d'une victime sur trois en parle avec une personne au travail et moins de 10% avec le représentant syndical. Un tiers sont convaincus que même sans en parler, les collègues sont au courant. La peur, la honte et le secret de la vie privée sont les raisons invoquées pour ce silence.

► Les personnes qui se sont confiées n'ont pas perçu de changements après en avoir parlé et 4% estiment même que la situation a empiré.

ANNEXE 3 : EXEMPLES DE CONVENTIONS COLLECTIVES ET DE POLITIQUES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Cette annexe couvre des exemples de conventions, des clauses et des politiques en place sur les lieux de travail des études de cas de onze pays concernant : a) la violence et le harcèlement sexiste au travail et b) la violence conjugale au travail.

A) CONVENTIONS, CLAUSES ET POLITIQUES SUR LE LIEU DE TRAVAIL CONCERNANT LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXISTE AU TRAVAIL

Bulgarie : Transport	Quatre conventions municipales sont conclues entre le syndicat des transports, FTTUB, et les autorités municipales sur la prévention de la violence contre les femmes au travail : Sofia (2009), Varna (2015), Burgas (2015) et Gabrovo (2015).
Bulgarie : Transport	Un chapitre spécial sur la « Protection contre la violence sur le lieu de travail et l'égalité hommes-femmes » a été négocié par le secteur des transports de la FTTUB 2010-2012 dans le cadre de la CCT, prévoyant des actions communes des employeurs et des syndicats pour empêcher la violence et appliquer une tolérance zéro. Les clauses stipulent que : L'employeur en coopération avec les syndicats prend des mesures efficaces pour prévenir toute forme d'abus physique et psychologique, et assurer des conditions de travail qui aident à prévenir le stress chronique, les handicaps physiques et mentaux sur le lieu de travail. L'employeur assure que le principe de l'égalité de rémunération hommes-femmes, d'accès à la formation et de développement de carrière est garanti. L'employeur doit poursuivre une politique de tolérance zéro contre la discrimination et la violence sur le lieu de travail, sous ses différentes formes – physique, mentale et sexuelle. Les parties développent des plans de formation pour sensibiliser les dirigeants et les autres travailleurs en vue d'identifier les signes d'abus et de violence sur le lieu de travail, et d'initier des actions de prévention et de correction. Ces mesures devraient s'étendre à la violence de tiers. L'employeur développe les procédures à suivre en cas de harcèlement moral ou de violence, qui doivent comprendre : (1) une enquête interne immédiate et juste ; (2) des statistiques ; (3) des remontées ; (4) des mesures disciplinaires adéquates contre les auteurs s'ils sont employés dans le même établissement que les victimes ; (5) l'accompagnement des victimes et, si nécessaire, une aide psychologique à leur réinsertion. L'employeur peut décider d'offrir un traitement adéquat au membre du personnel victime.
Bulgarie : Transport	CCT entre la FTTUB et les chemins de fer bulgares sur la violence contre les femmes sur le lieu de travail, signée le 7 mars 2012.
Bulgarie : Transport	CCT entre la FTTUB et l'aéroport de Sofia sur la violence contre les femmes sur le lieu de travail, signée le 25 novembre 2012.
Bulgarie : Secteur éducation	CCT du secteur de l'éducation de 2012 appelant à des mesures pour enrayer le taux de maladie chez les enseignants et les étudiants ainsi que les facteurs qui l'influencent (Article 6).
Bulgarie : Métallurgie	Convention collective du travail dans le secteur de la métallurgie (CITUB, PODKREPA et l'Union des employeurs de la métallurgie), le 16 avril 2015. Le chapitre 9 sur la coopération sociale prévoit : Les parties conviennent de travailler ensemble pour ne permettre aucune forme de discrimination directe ou indirecte dans la mise en œuvre des droits et obligations des travailleurs dans les entreprises du secteur (Article 40(3)). Les parties conviennent de se consulter en matière de formation et d'interagir, dans le cadre d'initiatives communes, en vue de protéger les intérêts communs dans le domaine des soins et de l'accompagnement des travailleurs et des salariés les plus vulnérables dans les entreprises (Art. 42(4)).
Bulgarie : Énergie	La CCT de la fédération nationale du secteur des travailleurs de l'énergie, 2013, prévoit de prendre des mesures contre tout abus moral et physique exercé contre un salarié dans la réalisation de ses fonctions sur le lieu de travail et d'enrichir la culture de la santé et le niveau de professionnalisme en matière de santé et sécurité au travail.
Bulgarie : Secteur des services postaux	La CCT de la poste bulgare, 2014-2016, consacre dans son chapitre 7 la prévention de la discrimination sur le lieu de travail. Art. 85, paragraphe 1 : L'employeur s'engage à pratiquer la tolérance zéro à l'égard de la discrimination et de la violence sur le lieu de travail, sous ses différentes formes : physiques, psychologiques et sexuelles. Article 87(2) : Les syndicats et leurs secteurs peuvent 1) réclamer au nom des personnes dont les droits ont été violés, 2) agir en tant que partie prenante dans une procédure ouverte, dans les cas d'auditions en attente, 3) soumettre leur propre demande aux termes de l'Article 7(1) de la loi sur l'anti-discrimination lorsque les droits ont été violés.

Bulgarie : Mines et ressources minières	La CCT de branche du secteur mines et ressources minières, 2015, consacre que les parties à la convention surveillent toute manifestation de discrimination exprimée verbalement ou sous une autre forme, dont la finalité ou l'aboutissement est la violation de la dignité de la personne et la création d'un environnement de travail hostile ou dangereux, ainsi que tout autre indicateur prévu à l'article 4(1) de la loi sur l'anti-discrimination (article 9 de la CCT).
Bulgarie : Secteur brassicole	La CCT du secteur brassicole du 27 août 2015 prévoit dans son article 34(1) : Les parties conviennent que l'employeur doit garantir la qualité du travail de tous les travailleurs de l'entreprise et prendre les mesures nécessaires pour éviter toute forme de discrimination.
Bulgarie : Secteur des soins de santé	<p>La Fédération des syndicats des services de santé et la CITUB ont conclu des clauses sur la violence au travail en 2004, dont la prévention de la violence et l'introduction d'une meilleure sûreté dans les espaces publics pour réduire la violence perpétrée par des tiers. Les clauses sur la violence et le harcèlement ont été introduites et maintenues dans les conventions de 2006, 2008, 2010 et 2014 (Partie III de la CCT sectorielle sur « La santé et la sécurité au travail »), et comprennent des mesures de prévention à adopter en commun entre employeurs et syndicats, et l'instauration de Comités des conditions de travail pour enquêter et traiter des plaintes. La CCT sectorielle soins de santé de 2014 établit que l'employeur, conjointement avec les syndicats, doit adopter des mesures efficaces pour prévenir toute forme de discrimination (directe ou indirecte), ou de harcèlement physique ou psychologique, et doit garantir des conditions de travail qui préviennent le stress chronique, les préjudices physiques et psychologiques sur le lieu de travail (chapitre 8).</p> <p>Une CCT sectorielle santé conclue entre la caisse de santé nationale bulgare, le syndicat des fonctionnaires publics et la fédération des syndicats des soins de santé, le 14 mai 2015, consacre que l'employeur protège la dignité et l'honneur du salarié au cours de la réalisation des tâches prévues dans son contrat de travail (Art. 12, par. 5). L'employeur adopte toutes les mesures stipulées par la loi, donc la protection légale contre la violation morale ou physique du salarié pendant la réalisation des tâches que lui assigne son contrat de travail (art. 6).</p>
Bulgarie : Projet d'accord-cadre	Le projet d'accord-cadre sur la violence et le harcèlement, le stress au travail (en application des deux accords-cadres européens de 2007 et 2004), rédigé par des experts de la CITUB (en coopération avec PODKEREPA), s'est confronté au refus des employeurs d'y souscrire et en reste au stade de projet.
Danemark : Convention nationale	La convention nationale signée par l'Autorité danoise pour l'environnement au travail, la Confédération des employeurs et la Confédération syndicale LO en 2001 stipule que des conventions locales doivent être adoptées pour faire face au harcèlement moral, harcèlement et harcèlement sexuel au travail. La convention a conduit à l'adoption de lignes directrices par le gouvernement et à un amendement du paragraphe des règlements du ministère de l'Emploi et du Travail : « Le travail n'entraîne pas de risque de dégradation physique ou mentale provoquée par le harcèlement moral/harcèlement, dont le harcèlement sexuel ». La convention a engendré un large éventail de conventions locales (surtout au niveau des entreprises et des municipalités/régions).
Danemark : Secteur de l'État	La convention sur les comités paritaires de coopération et de consultation des entreprises et institutions du secteur de l'État de 2008 établit que les parties à la convention (Autorité de l'État employeur et la Confédération danoise des organisations des employés de l'État) conviennent d'intégrer une nouvelle clause sur le harcèlement et la violence : « Le Comité de la coopération énonce les lignes directrices qui assurent un environnement de travail dans lequel les employés ne sont pas exposés au harcèlement moral, au harcèlement (sexuel) ou à la violence de la part de collègues, de la direction ou de tiers. Le Comité de la coopération doit surveiller sans relâche le respect de la finalité des lignes directrices. » (article 5(10))
Danemark : Secteur régional et municipal	La CCT générale du secteur des régions et municipalités au Danemark de 2008 couvre la prévention, l'identification et la gestion du harcèlement et de la violence, qui incluent le harcèlement sexuel et la violence de la part de tiers au travail. La convention, signée par les unions d'employeurs (municipalités et régions) et l'Association danoise des organisations du personnel municipal (l'instance de négociation commune de 46 syndicats représentant leurs membres dans les municipalités et les régions), précise que les lieux de travail municipaux et régionaux, grâce aux comités de codécision dans chaque région/municipalité, doivent préparer les lignes directrices pour prévenir le harcèlement et la violence à partir d'avril 2010.
Danemark : Administration locale	La convention signée par les employeurs de l'Association danoise des organisations d'employés municipaux le 1 avril 2015 a prévu un fonds de 2 millions DKK (270.000€) pour financer une étude sur l'environnement de travail psychosocial dans le secteur.
Danemark : Secteur postal	La politique postale des régions de Funen et du Jutland-du-Sud sur « Le harcèlement moral, le harcèlement et la violence », conclue en 2013, prévoit l'intention de l'entreprise de prévenir et de traiter le comportement harcelant et injurieux dans le cadre d'un environnement de travail sain. Aide et accompagnement sont assurés aux salariés qui peuvent être victimes de harcèlement moral, de harcèlement ou de violence indépendamment de la perpétration de ces faits sur le lieu de travail ou en dehors, qu'ils en soient victimes ou témoins, et les formes électroniques de harcèlement par des médias tels que Facebook, etc. sont couvertes.

France : CCT nationale	La CCT nationale sur « le harcèlement et la violence sur le lieu de travail », signée le 26 mars 2010, qui transpose l'accord-cadre européen de 2007 prévoit l'élargissement de l'accord en lui joignant une décision ministérielle du 23 juillet 2010. Les syndicats et les entreprises sont invités à « adopter la convention au niveau de l'entreprise, à déclarer que la violence et le harcèlement sur le lieu de travail ne sont pas tolérés et à prévoir des mesures concrètes et appropriées de prévention et de réaction lors de leur survenance ». Elle comprend une liste de points à traiter au niveau de l'entreprise.
France : BNP PARIBAS	La convention sur le harcèlement et la violence au travail, conclue entre BNP PARIBAS et le syndicat bancaire SNB/CFE-CGC (1 juillet 2014), couvre les définitions, la prévention, les rôles des différents acteurs, la sensibilisation et la formation, les procédures d'identification des situations de harcèlement et de plaintes, l'institution d'un comité confidentiel national et des mesures de protection des victimes et témoins.
France : SAFRAN	La CCT de SAFRAN (aérospatial, défense, sûreté), adoptée en juin 2013 sur « La prévention du harcèlement sexuel et la violence sur le lieu de travail, définit le harcèlement et la violence sur le lieu de travail ; identifie les mesures à prendre pour prévenir et garantir la sécurité ainsi que protéger l'intégrité physique et psychologique, identifier, alerter et traiter les plaintes de harcèlement et de violence, soutenir les victimes de harcèlement, sanctionner et adopter des mesures de protection de la santé du personnel.
France : La Poste	La CCT de LA POSTE CBA sur « l'égalité professionnelle », signée par tous les syndicats le 3 juillet 2015, comprend un chapitre sur « La violence et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, la violence commise par des clients et la violence conjugale ». Elle couvre la prévention du harcèlement moral et sexuel, et La Poste s'engage à informer et communiquer pour prévenir le harcèlement. Elle décrit une procédure d'appel interne et en cas de violence commise par un client, La Poste finance les frais de justice et se réserve le droit de déposer plainte contre le client.
France : L'Udes	L'UDES (économie sociale et solidaire) et ses douze branches ont conclu une CCT pour l'égalité professionnelle entre hommes et femmes en novembre 2015. L'article 9 concerne la lutte contre la violence à caractère sexiste et sexuelle. Il en définit les concepts, il souligne l'obligation pour l'employeur de prévenir le harcèlement sexuel, il exige l'introduction d'un article spécial dans le règlement des entreprises sur la lutte contre le sexisme et il prévoit une procédure de traitement de la violence interne et externe sur le lieu de travail.
France : Secteur public	Le secteur public français a adopté la première CCT sur l'égalité hommes-femmes sur le lieu de travail le 8 mars 2013. Le chapitre 4 de cette convention traite de l'obligation de prévenir tout type de violence à caractère sexiste sur le lieu de travail ainsi que la violence conjugale détectée sur le lieu de travail. Dans le cadre de la définition des concepts, des obligations et sanctions légales, elle prévoit des sessions de formation sur le sujet de la santé et la sécurité au travail en insistant sur la spécificité de la violence à caractère sexiste pour tous les nouveaux fonctionnaires et cadres. Elle souligne l'importance du rôle du comité CHSCT pour détecter et prévenir la violence.
France : Carrefour	Une convention santé et sécurité signée en mai 2009 considère prioritaire la lutte contre le harcèlement moral et sexuel, et prévoit un accompagnement psychologique et autre pour les victimes d'agression et de violence de la part des clients. L'accord-cadre mondial entre UNI et Carrefour (2015) « Pour la promotion du dialogue social et de la diversité, du respect des droits fondamentaux des salariés » a pour objectif de promouvoir le dialogue social, la diversité et le respect des droits fondamentaux au travail.
Allemagne : Volkswagen AG	Volkswagen AG (592.600 salariés dans l'industrie de l'automobile et la logistique) a initié le processus en 1996 avec un accord d'entreprise qui est une initiative du comité d'entreprise pour prévenir et informer sur tout type de discrimination, de harcèlement moral et de harcèlement sexuel. L'accord s'intitule «Partnerschaftliches Arbeiten am Arbeitsplatz » / collégialité dans le travail.
Allemagne : Deutsche Telekom	Le harcèlement sexuel et la violence couvert par une directive de l'entreprise appelée « Politique de sécurité personnelle » permet à chaque salarié de disposer d'un lieu de travail exempt de violence physique et psychologique ainsi que de peur. Elle se propose de sensibiliser et de réaliser des ateliers avec les directeurs, prévoit la formation de directeurs appelés « directeurs harcèlement » qui conseillent, orientent et accompagnent les salariés et les victimes. Un groupe de travail sur « la gestion du harcèlement » se réunit régulièrement et conseille, voire surveille les directeurs harcèlement.
Allemagne : Charité – Clinique Universitaire Berlin	Charité – Clinique Universitaire Berlin a élaboré une politique applicable sur le lieu de travail, sous forme de directive sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel à la Charité. Cette directive couvre les salariés et les étudiants de la Charité et sera adopté par le conseil d'administration en été 2016. Les syndicats représentés ont contribué largement à l'élaboration de cette directive.
Deutsche Bahn AG	L'accord de l'entreprise Deutsche Bahn AG de janvier 2016 « sur l'égalité de traitement et la protection contre le harcèlement (sexuel) et la discrimination » consacre les obligations légales de l'ADG (procédure d'appel, sanctions), des sessions de formation pour les dirigeants et les salariés, l'assistance téléphonique pour le personnel, des mesures d'habilitation et de formation des salariées dont la formation à l'auto-défense lors de violences physiques et sexuelles perpétrées par des clients.

Irlande : Politique de service civil	Dans le service civil, une « Politique anti-harcèlement moral, harcèlement et harcèlement sexuel – Un environnement de travail positif » a été négociée en 1999 et constituait la première politique de cette nature dans le service civil en Irlande. Elle oblige les employeurs à avoir une politique claire, forte et robuste pour traiter des plaintes de harcèlement moral, harcèlement et harcèlement sexuel. Suite aux consultations et à la négociation, une nouvelle politique « Dignité au travail – Une politique anti-harcèlement moral, harcèlement et harcèlement sexuel pour le service civil irlandais » a été conclue en 2015, définissant quatre étapes pour le traitement des plaintes. La politique précise également l'accompagnement des parties qui portent plainte
Irlande : Politique et procédure de soins de santé	Une « Politique & procédure anti-harcèlement moral, harcèlement et harcèlement sexuel » dans les services de santé irlandais reconnaît le droit de tous les salariés à être traités avec dignité et respect, et s'engage à leur assurer un environnement de travail sûr, exempt de toute forme de harcèlement moral, harcèlement et harcèlement sexuel, ainsi qu'à mettre à la disposition des accompagnants confidentiels employés et formés pour offrir un accompagnement confidentiel et des informations aux victimes de harcèlement moral, harcèlement et harcèlement sexuel. La politique a été rédigée par un groupe de travail comprenant des représentants des employeurs et des syndicats.
Italie : Intersectoriel	La convention-cadre nationale sur le harcèlement et la violence au travail de 2015, transposition de l'accord-cadre européen de 2007, signée par les trois confédérations (CGIL, UIL et CISL) et l'organisation des employeurs (Confindustria), adopte les définitions et le texte de l'accord-cadre européen et précise que les associations d'employeurs et les syndicats au niveau territorial se réuniront, dans un délai de trois mois après la signature de la déclaration, pour identifier les procédures nécessaires et les structures les plus adéquates en vue d'accompagner, notamment sur le plan psychologique et juridique, les victimes de violences et de harcèlements sur le lieu de travail. Dans le respect de cet accord, une déclaration est annexée à l'accord et peut être mise en œuvre directement au niveau de l'entreprise.
Italie : Secteur de l'eau	Dans les secteurs du gaz et de l'eau, les conventions nationales avec six associations d'employeurs ont été amendées en 2010 et définissent les rôles de l'observatoire national des relations industrielles dans la surveillance de la mise en œuvre des conventions, dont le principe de non-discrimination et non-violence au travail.
Italie : Secteur de l'énergie et du pétrole	Dans ce secteur, la convention nationale contient une section sur « la protection de la dignité des hommes et des femmes sur le lieu de travail ». Elle précise les « actions à promouvoir pour prévenir tout comportement qui peut mettre en danger la dignité des hommes et des femmes au travail. Les parties s'engagent à appliquer des politiques de prévention et d'information sur la discrimination et le harcèlement sexuel, établissent le droit pour les hommes et les femmes de vivre dans un environnement de travail sûr qui encourage également les relations humaines tout en respectant la dignité des travailleurs et des travailleuses dans l'exercice de leurs tâches ».
Italie : Secteur du gaz et de l'eau	La plateforme FILCTEM CGIL, FEMCACISL et UILTEC pour la négociation du renouvellement de la convention du secteur gaz et eau (2016-2018) contient des dispositions sur des plans de formation prévoyant des sessions en vue de diffuser une culture de l'égalité hommes-femmes et de son respect, et ainsi prévenir les abus et le harcèlement des femmes ainsi que la possibilité pour les femmes victimes de violence de prendre une période de congé qui peut être flexible.
Italie : Secteur électricité	La proposition de négociation de FILCTEM CGIL, CISLReti et UILTEC en vue du renouvellement de la convention nationale du secteur de l'électricité (2016-2018) fait référence au harcèlement et à la violence sur le lieu de travail, précisant que toutes les entreprises doivent signer une déclaration publique d'« intolérance ».
Italie : Secteur de l'alimentation	La convention nationale du 5 février 2016 sur la prévention de la discrimination (conclue entre les syndicats FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL et quinze associations d'employeurs (membres de Confindustria) comprend une déclaration commune qui repose sur la convention-cadre nationale relative à la violence et au harcèlement au travail. Les parties à la convention s'engagent « à élaborer et finaliser un code national de comportement contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral ». La convention comprend une clause législative prévoyant un congé de trois mois supplémentaire pour les victimes de violence conjugale qui s'ajoute au congé de trois mois prévu dans la législation.
Italie : ENEL	La convention nationale entre les syndicats de l'énergie et l'entreprise ENEL, intégrée dans l'accord de protection sociale du groupe « People Care in ENEL » couvre le bien-être, la santé, le harcèlement sexuel et la violence au travail. Cette convention nationale mentionne « l'égalité de dignité pour prévenir le harcèlement sexuel et la limitation de la liberté d'un chacun, la sauvegarde de la dignité des hommes et des femmes sur le lieu de travail. Un rapport du Comité national d'ENEL sur l'égalité des chances, publié en 2012, pour promouvoir l'égalité, la diversité et le respect énonce les objectifs d'une meilleure promotion de l'égalité et de la dignité au travail qui sont en discussion actuellement dans le cadre du « Projet de politique pour la diversité » d'ENEL.
Italie : Convention du secteur du bois	La convention sur le harcèlement sexuel dans le secteur du bois, signée entre les trois syndicats du secteur (Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil) et l'employeur (FederlegnoArredo) est utilisée par les syndicats au niveau territorial et de l'entreprise.

Italie : Secteur des transports	La convention avec l'ANAS (Autorité nationale de gestion des routes) prévoit un engagement à prévenir et traiter le harcèlement sur le lieu de travail, dans le cadre d'un protocole d'accord qui établit que l'entreprise adopte les mesures et procédures pour identifier les cas, garantir la confidentialité aux victimes et offrir un accompagnement en matière de santé et autre aux victimes. Il est géré par le Comité de l'entreprise pour l'égalité des chances.
Italie : Secteur des transports	La convention avec ENAV (Organisation nationale des contrôleurs aériens) établit le principe de l'environnement adéquat pour les relations d'emploi, assorti de méthodes et conditions pour garantir l'égalité de dignité entre les femmes et les hommes, identifier les cas de harcèlement, modifier le comportement et corriger les attitudes qui peuvent mettre en danger le développement de bonnes relations sur le lieu de travail.
Italie : Secteur des transports	Dans le secteur du transport de fret, l'entreprise TNT a conclu une déclaration de responsabilité (qui s'inspire de l'accord-cadre européen de 2007), signée le 25 janvier 2016. Le langage de l'accord-cadre européen est respecté, notamment : « L'entreprise considère inacceptable tout harcèlement ou violence sur le lieu de travail et met en œuvre les mesures adéquates contre les auteurs de tels faits ». Elle conclut que l'entreprise promeut un environnement de travail dans lequel la dignité d'un chacun est respecté sur la base des principes de l'égalité des chances.
Italie : Secteur des transports	Dans le transport aérien, l'entreprise EasyJet a signé un accord le 4 mars 2015 sur la protection de la dignité des travailleurs et la prévention du harcèlement sexuel. L'accord prévoit que le harcèlement et le harcèlement moral constituent une infraction et qu'il est illégal de sanctionner des faits non avérés simplement pour porter préjudice à une personne ou obtenir des avantages au travail. Les cas de harcèlement sexuel dénoncés à l'entreprise doivent être traités sans délai, de manière impartiale et confidentielle en application des procédures.
Italie : Secteur des transports	Un accord signé avec Busitalia le 18 février 2015 se fonde sur les principes énoncés dans l'accord national et les parties s'engagent à mettre en œuvre l'égalité des chances et des mesures positives pour prévenir, éliminer et sanctionner tout comportement importun qui porte atteinte à la dignité des personnes et peut être qualifié de harcèlement, voire de harcèlement sexuel (conformément au décret de loi 198/2006). L'accord couvre également d'autres formes de violence, dont la violence psychologique.
Pays-Bas : Recommandation nationale	L'accord-cadre européen de 2007 sur la violence et le harcèlement au travail a été traduit en néerlandais et annexé à la recommandation d'application conclue par les partenaires sociaux en novembre 2008. La « recommandation commune sur le harcèlement et la violence au travail », du 5 novembre 2008, a été conclue par les partenaires sociaux néerlandais, VNO-NCW, MKB-NL, LTO-NL (organisations des employeurs) et la FNV, CNV et MHP (organisations syndicales) à la Fondation nationale du travail. La recommandation est que les parties s'engagent dans une négociation collective du secteur et au niveau de l'entreprise, et adoptent des mesures sérieuses pour prévenir et combattre le harcèlement et la violence au travail. Elle établit qu'il est dans l'intérêt d'un chacun de promouvoir le respect mutuel sur le lieu de travail, un respect qui contribue au succès de l'entreprise à la satisfaction du personnel au travail.
Pays-Bas : Secteur municipal	La convention de 2010 entre l'Association des municipalités néerlandaises (VNG) et les syndicats du personnel municipal contient une nouvelle section sur les politiques visant à réduire le harcèlement et la violence. Elle prévoit la nomination d'un coordinateur en charge du harcèlement et de la violence au sein des municipalités, l'adoption des meilleures pratiques et procédures, et un système de dénonciation des incidents. L'action commune des employeurs et des syndicats a abouti à une réduction du nombre d'incidents dans l'administration locale comme le révèle le rapport « Agression et violence ». En 2008, 52% des salariés faisaient état d'incidents ; ce chiffre a été ramené à 48% en 2010.
Pays-Bas : Secteur public	Dans le secteur public, des codes et accords volontaires sur la santé et la sécurité au travail ont été conclus entre les partenaires sociaux sur les modalités de traitement de la violence et du harcèlement au travail, dont la prévention et la sensibilisation. Un accord-cadre volontaire sur la sécurité du lieu de travail, signé en 2009, a engendré un certain nombre d'accords volontaires établissant des règles de prévention, d'information et de traitement des cas ainsi que des mesures d'accompagnement et de soins pour les victimes.
Pays-Bas : Secteur hospitalier	Dans le secteur hospitalier, la CCT en vigueur dans les hôpitaux de 2009-2011 recommande un certain nombre de mesures pour prévenir la violence dont un inventaire des risques. Elle prête une attention toute particulière à « la pression au travail, les agressions, le stress physique et la violence ». Les syndicats du secteur de la santé ont mis en lumière la nécessité de faire plus pour endiguer le harcèlement sexuel de la part de tiers (clients et patients). Le responsable syndical FNV en charge de la santé et de la sécurité dans ce secteur a pour objectif de sensibiliser à ce problème, par la publication d'une brochure, entre autres. Il s'agit d'un des quelques documents d'orientation qui définit et traite spécifiquement du harcèlement sexuel.

Pays-Bas : secteur des transports	La convention collective de travail « Transport multimodal » de 2014-2015 aborde le sujet du harcèlement sexuel et émet des recommandations telles que la nomination d'un conseiller confidentiel et la mise en place de procédures et d'un comité des plaintes. Selon l'article 81 sur l'intimidation et la discrimination sexuelle : « L'employeur met en œuvre dans son entreprise une politique visant à prévenir et contrer le harcèlement et la discrimination sexuelle contre les travailleurs qu'il emploie. Dans l'annexe 18 à cette convention, se trouvent les recommandations des parties à cette convention, notamment les moyens qui peuvent aller de pair avec cette politique. » L'annexe 18 (se référant à l'article 81 sur l'intimidation et la discrimination sexuelle) reprend la recommandation des parties à la convention de soutenir la politique évoquée à l'article 81 visant à prévenir et contrer le harcèlement sexuel et la discrimination, dans le cadre d'une consultation entre la direction et le comité d'entreprise.
Slovénie : Secteur bancaire	La CCT du secteur bancaire est la première à avoir été signée par les employeurs et les syndicats. Elle contient des clauses sur le harcèlement au travail, dont le harcèlement sexuel. Elle a été conclue avant l'introduction d'une législation. L'accord est largement considéré par les syndicats comme un accord de meilleures pratiques qui couvre l'environnement de travail et les conditions psychosociales du travail, la prévention du harcèlement psychologique, physique et sexuel ainsi que du harcèlement sur le lieu de travail et la protection des victimes. L'employeur est tenu de réglementer la prévention de la discrimination, du harcèlement sexuel et autre ainsi que du harcèlement moral au travail dans le cadre d'un document général, et d'adopter des mesures préventives concrètes ainsi que des procédures, dont le droit des victimes à un congé maladie. « L'employeur doit se positionner face à l'avis de l'organisation syndicale sur les propositions de règlement général ou discuter de ces propositions avec l'organisation syndicale. »
Slovénie : Administration publique	Un décret déclinant les mesures de protection de la dignité des travailleurs au travail dans l'administration publique a été introduit en 2009. L'administration a ainsi le devoir de protéger la dignité au travail, dont celle des travailleurs qui doivent être à l'abri de tout harcèlement moral, harcèlement et harcèlement sexuel. Le règlement prévoit la nomination et la formation de conseillers sur le lieu de travail et, depuis 2009, l'Office pour l'égalité des chances a formé plus de 600 conseillers à cette fin. Le chef de service de toute administration publique doit publier le décret. Le conseiller informe et aide les présumées victimes. De bonnes pratiques ont été établies dans la police et dans l'armée ; ce sont des secteurs à l'égard desquels des plaintes de harcèlement sexuel ont été déposées dans le passé
Slovénie : Secteur de la métallurgie	La CCT de l'industrie de la métallurgie prévoyait dans le passé un article sur la prévention du harcèlement moral, de la violence et de l'humiliation au travail dans le but de créer un environnement convivial pour le travailleur. Cependant, une nouvelle CCT de 2015 ne reprend plus cet article. Par contre, un nouvel article 36 a été introduit qui prévoit que l'employeur est tenu d'informer les syndicats au moins une fois par an sur la mise en œuvre des mesures de protection des travailleurs contre la discrimination et le harcèlement sexuel ainsi que d'autres formes de harcèlement sur le lieu de travail.
Slovénie : Hospitalité et tourisme	La CCT de ce secteur, dans son article 10, paragraphe 7, établit que « tout employeur adopte et applique les mesures de réduction des risques de violence de la part de tiers ». Il s'agit d'un des rares accords qui traitent de la violence de tiers. L'article 10 prescrit également (paragraphe 8) que « les employeurs adoptent et appliquent des mesures de protection du personnel contre la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sur le lieu de travail ».
Slovénie : Secteur de la production, extraction et transformation non métallique	La CCT de ce secteur dans son article 42 prévoit que « l'employeur et le syndicat doivent se proposer de mettre en œuvre une protection efficace contre la violence, le harcèlement moral, le harcèlement et d'autres formes de risques psychosociaux au travail et, à cette fin, doivent constamment s'informer, formuler des propositions et se mettre d'accord sur des mesures pour éliminer ou réduire de tels risques qui peuvent représenter une menace pour la santé des travailleurs ».
Slovénie : Secteur de l'électricité	La CCT de ce secteur dans son article 5(a) prévoit qu' « une fois par an, l'employeur informe les syndicats des mesures de protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement et harcèlement moral sur le lieu de travail et consulte les syndicats sur l'application de ces mesures ».
Slovénie : Convention avec l'entreprise pétrolière	La CCT conclue entre l'entreprise pétrolière et la Confédération des syndicats libre ZSSS (secteur commerce) en 2014 prévoit que l'employeur est tenu d'assurer un environnement de travail dans lequel aucun travailleur n'est exposé au harcèlement sexuel ou autre, au harcèlement moral pratiqué par l'employeur, le supérieur ou les collègues et, à cette fin, l'employeur adopte les mesures adéquates pour protéger les travailleurs du harcèlement sexuel et autre, ainsi que du harcèlement moral sur le lieu de travail et protéger leurs données personnelles.
Slovénie : Politique Mercator	La politique sur le harcèlement sexuel et autre, notamment moral, sur le lieu de travail a été conclue entre Mercator (chaîne de supermarchés) et les syndicats (ZSSS, secteur commerce) et prévoit une tolérance zéro, des procédures claires pour le traitement des plaintes en ce sens et l'accompagnement des victimes.

Espagne : Vodafone	L'accord conclu entre Vodafone et les syndicats en Espagne sur un Plan pour l'égalité sur le lieu de travail énonce des mesures contre la violence au travail contenues dans un « Protocole sur le harcèlement sexuel et le harcèlement pour des raisons sexuelles ». Il indique d'autres instruments à utiliser par l'entreprise pour détecter les preuves de harcèlement et/ou discrimination entre membres du personnel, voire des périodes d'enquête et des mesures disciplinaires, voire le licenciement de l'auteur de tels faits.
Espagne : Secteur nettoyage	Une clause d'action positive est introduite dans la CCT couvrant les travailleurs du nettoyage industriel. Elle prévoit la non-discrimination et l'égalité de traitement de tous les travailleurs, insiste sur la promotion des femmes à des fonctions supérieures, sur le congé de maternité et le maintien dans le temps des primes et augmentations salariales ainsi qu'un module sur l'égalité dans le programme annuel de formation de l'entreprise et la prévention du harcèlement sexuel à faire figurer dans les Plans sur l'égalité.
Espagne : Paradores de Turismo	Le protocole sur le harcèlement dans le plan sur l'égalité hommes-femmes des Paradores de Turismo définit les situations de violence sur le lieu de travail et décline les comportements répréhensibles.
Espagne : Telefonica	La CCT de Telefonica Ingeniería de Seguridad prévoit des sanctions en cas d'utilisation de moyens électroniques pour pratiquer ou inciter au harcèlement sexuel, sexiste ou autre sur le lieu de travail.
Espagne : Endesa	La CCT du groupe Endesa, conclue le 13 février 2014, traite de la violence sur le lieu de travail qu'elle qualifie de question de santé et d'environnement de travail, et l'assortit d'un engagement à sauvegarder un environnement de travail sans risque pour la santé psychologique des travailleurs. Une attention particulière est prêtée à la détection et l'évaluation de tels risques éventuels et l'application de mesures de prévention et/ou de correction. Les victimes de harcèlement sexuel se voient accorder un congé payé pendant leur traitement psychologique ou leur procédure judiciaire. Endesa applique ses règles concernant le harcèlement sexuel, sexiste et sur le lieu de travail à tout son personnel, dont le personnel temporaire, d'agences et contractuel.
Espagne : Renault Espagne	La CCT de Renault España du 18 avril 2013 prescrit les procédures formelles et informelles de solution des cas de harcèlement sexuel. Au cours de la procédure, le travailleur se voit offrir, si possible, une fonction différente dans l'entreprise jusqu'au prononcé du verdict et a le droit à l'assistance d'un représentant du personnel ou d'une personne de l'entreprise en qui il a confiance.
RU : Politique lieu de travail de Sainsbury	Un accord sur l'égalité et la diversité sur le lieu de travail dans la chaîne de supermarchés, Sainsbury's Retail, conclu le 4 mai 2011, prévoit que « le lieu de travail est exempt de discrimination, de harcèlement ou de harcèlement moral ; les employés s'y sentent valorisés et respectés. Nous ne tolérons pas la discrimination, le harcèlement, le harcèlement moral ou la victimisation pratiqués par des collègues ou des directeurs à l'égard d'autres collègues, directeurs, tiers contractuels ou clients. »
RU : Politique lieu de travail de l'Université de Bedfordshire	La politique sur l'égalité et la diversité de l'Université de Bedfordshire, conclue le 1 juin 2011, prévoit que « l'université s'engage à promouvoir l'égalité des chances dans toutes ses activités ; elle entend permettre aux étudiants et au personnel l'épanouissement de tout leur potentiel et leur offre à cette fin un environnement dans lequel la discrimination illégale et injuste n'a pas sa place, ni le harcèlement moral, le harcèlement et la victimisation. »
RU : Accord GMB avec G4S	Le GMB a négocié une « Politique de respect au travail » avec l'entreprise de gardiennage G4S. La politique prévoit que G4S « s'engage être intègre en affaires et à utiliser les talents d'un chacun dans un environnement de travail où la discrimination injuste, le harcèlement, le harcèlement moral et la victimisation n'ont pas droit de cité ». La politique en explique le fondement, établit des définitions claires et précises du harcèlement moral et du harcèlement, de la gestion du harcèlement et du harcèlement moral, de la formation des cadres et directeurs, du recueil de données sur les plaintes ventilées par sexe.
RU : Accord du secteur du divertissement	L'accord entre la BBC et les syndicats de la Fédération des syndicats du divertissement établissant une nouvelle politique appelée « La politique et le guide relatif aux plaintes pour harcèlement moral et harcèlement », qui prévoit des procédures plus précises pour le traitement des plaintes et l'implication d'un expert extérieur dès le dépôt de la plainte jusqu'à la fin de son traitement, voire d'un pourvoi en appel.
Europe	Un accord-cadre européen de 2007 sur le harcèlement et la violence au travail (CES et associations européennes d'employeurs - BUSINESSEUROPE, UEAPME et CEEP) a engendré de nouveaux accords nationaux entre partenaires sociaux en Europe ou l'intégration de nouveaux éléments dans les CCT en place au niveau sectoriel ou des entreprises, ainsi que l'élaboration d'orientations et de déclarations communes.
Europe	Les partenaires sociaux des secteurs du commerce, du gardiennage, de l'administration locale, de la santé et de l'éducation (EPSU, UNI EUROPA, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EUROCOMMERCE, COESS) ont conclu en juillet 2010 des lignes directrices pour traiter de la violence et du harcèlement au travail pratiqué, par exemple, par des clients, des patients et des membres du public.

B) EXEMPLES D'ACCORDS, DE CLAUSES ET DE POLITIQUES EN VIGUEUR SUR LE LIEU DE TRAVAIL RELATIVES > À LA VIOLENCE CONJUGALE AU TRAVAIL

Danemark : Post	L'accord de 2013 entre l'entreprise et les syndicats sur le harcèlement moral, le harcèlement et la violence couvre des mesures que les dirigeants et collègues peuvent mettre en œuvre pour promouvoir un environnement de travail sain en adoptant des mesures antiviolence sur et en dehors du lieu de travail. La violence conjugale peut ébranler l'environnement de travail et le secteur en accompagne les victimes (Danemark : régions de Funen et du Jutland-du-Sud).
Danemark : SKAT	La politique du personnel de SKAT (autorité fiscale) sur la « Violence, l'intimidation et le harcèlement » a été amendée pour couvrir la prévention de la violence conjugale au travail et l'accompagnement des victimes suite à l'intervention syndicale. La violence, les menaces et le harcèlement peuvent se produire sur ou en dehors du lieu de travail et les collègues ainsi que les dirigeants ont un rôle à jouer pour les prévenir.
France : La Poste	La CCT sur l'égalité hommes-femmes, signée en juillet 2015 par tous les partenaires sociaux représentés dans l'entreprise, contient dans sa section VIII, un chapitre sur la protection contre la violence conjugale et la violence sur le lieu de travail. Il prévoit un accompagnement psychologique et concret, dont une aide au logement, pour les victimes d'une telle violence.
France : Carrefour SA Hypermarchés	L'article 2 de l'accord social de Carrefour sur l'égalité hommes-femmes, signé le 18 mai 2012, engage l'entreprise à introduire dans sa stratégie de Responsabilité sociale de l'entreprise l'information et la formation du personnel concernant la violence conjugale.
France : PSA Peugeot Citroën	La violence est traitée dans un accord d'entreprise de 2009 lorsqu'un protocole pour prévenir et combattre la violence conjugale a été signé avec l'ancien ministre de l'Emploi et des Relations sociales. L'accord de 2014 comprend un article sur l'accompagnement des victimes de violence conjugale, la formation des dirigeants et des travailleurs, et encourage les sites de PSA à prendre des mesures contre la violence à caractère sexiste. Le Groupe PSA : Accord d'entreprise sur le développement de l'emploi des femmes et l'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'emploi, article 4(8).
France : Orange	L'accord de 2014 sur l'égalité hommes-femmes comprend un article sur la violence à caractère sexiste dans la section intitulée « Organisation du travail, équilibre vie professionnelle-vie privée, santé et prévention ». Il prévoit des mesures d'accompagnement des victimes, dont des mesures de logement d'urgence.
France : ministère des Finances et de l'Economie	Les ministères des Finances et de l'Economie évoquent la violence à caractère sexiste dans leur Plan d'égalité hommes-femmes 2015-2017 et y prévoient des mesures de préventions de la violence sur le lieu de travail et dans la sphère personnelle.
France : Michelin	Un accord sur « le développement de la diversité et de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes », signé en 2016, contient un paragraphe sur la violence conjugale et la mise à la disposition des victimes de soins et d'accompagnement.
France : RAJA	La fondation RAJA de Danièle Moscovici, créée pour soutenir les femmes, est la fondation de l'entreprise française RAJA, spécialisée dans le conditionnement, engagée dans la lutte contre la violence conjugale au travail depuis 2014 pour laquelle elle collecte des fonds, organise des campagnes d'information et de sensibilisation de son personnel sur la violence conjugale.
Allemagne : Politique lieu de travail	Une liste de 16 employeurs ayant des politiques lieu de travail est publiée sur le site de l'ONG Terre des Femmes consacré à la violence conjugale. La plupart de ces employeurs appartiennent au secteur public, très souvent des administrations. Body Shop, les districts électoraux de Charlottenburg/Wilmersdorf et Reinickendorf et les sièges de la société d'assurance santé Barmer GEK Berlin ont toutes des politiques de bonnes pratiques.
Allemagne : Municipalité	Avec le comité d'entreprise, en 2011, le district électoral de Berlin Reinickendorf a adopté un accord contraignant intitulé « Non à la violence conjugale ! », encourageant le dialogue confidentiel sur le lieu de travail qui est accompagné de mesures garantissant la protection physique et psychologique des victimes de violence conjugale.
Allemagne : Body Shop	Body Shop a publié un modèle de politique lieu de travail en 2012 déclinant les modalités de protection et de soutien des victimes de violence conjugale sur le lieu de travail. La politique prévoit la formation des dirigeants et la sensibilisation de tous les salariés.
Allemagne : Charité	Un projet de politique lieu de travail a été élaboré et depuis 2010-2012, le personnel a été formé à la violence conjugale et sa détection. Une personne est désignée sur le lieu de travail pour protéger contre cette violence.
Italie : Transport	Dans le secteur des transports, la finalité est d'intégrer dans tous les nouveaux accords le droit à un congé de 3 mois. Les syndicats souhaitent que cette législation entre en vigueur et que le congé puisse être pris de manière flexible et sur base horaire.

Italie : Secteur de l'électricité	La CCT électricité contient actuellement une référence à la violence à l'égard des femmes dans sa section droits des femmes. Les syndicats s'efforcent actuellement d'obtenir l'introduction de ce congé dans la loi, une revendication qui s'étend au prolongement à 6 mois le congé établi dans la loi sur l'emploi.
Italie : Secteur alimentation, FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL	Une déclaration commune sur la prévention de la discrimination entre le secteur de l'alimentation FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL (syndicats) et les 15 associations d'employeurs membres de CONFIN-DUSTRIA, conclue le 5 février 2016, prescrit un congé payé accordé aux femmes victimes de violence à caractère sexiste d'un maximum de 3 mois conformément à la législation.
Italie : Secteur de la chimie	Dans le secteur de la chimie, plusieurs accords ont été signés sur la réconciliation vie personnelle-vie professionnelle qui incluent un congé pour les victimes de violence conjugale et le droit à choisir de travailler à temps partiel ou à temps plein.
Italie : Secteurs nationaux de l'énergie et de l'eau	Lors de la préparation de l'accord de ce secteur, les syndicats ont intégré les dispositions légales prévues dans la loi sur l'emploi de 2016 relatives aux congés en cas de violence conjugale pour garantir la mise en œuvre de la législation sur le lieu de travail. Les propositions de négociation prévoyaient la flexibilité du congé payé sur une période pouvant aller jusqu'à 6 mois. Les femmes peuvent y avoir recours et les syndicats revendiquent la prolongation de ce congé de 3 à 6 mois (pour pouvoir le scinder). Les syndicats s'efforcent également d'obtenir un accord unique dont une section serait consacrée aux femmes victimes de violence conjugale ayant droit à un congé.
Espagne : Plan d'égalité	Le plan d'égalité de Securitas Seguridad España du 5 juillet 2016 prévoit un engagement à publier une brochure détaillant toutes les mesures légales et les ressources à la disposition des victimes de violence conjugale.
Espagne : Plan d'égalité	Le plan d'égalité Iberdrola de 2009 prévoit la formation des travailleurs parmi les mesures de prévention de la violence conjugale.
Espagne : Plan d'égalité	Le plan d'égalité hommes-femmes d'Emulsa 2014-2016 récompense les cours de formation sur la violence conjugale en leur octroyant des points comme pour les cours de formation professionnelle. Ces points sont pris en considération pour la promotion interne.
Espagne : Plan d'égalité El Corte	Le plan d'égalité El Corte Inglés du 6 août 2015 prévoit 4 journées de congé payé par an aux victimes de violence conjugale lorsqu'elles doivent déménager ou lorsqu'elles ont des enfants en bas âge ou handicapés. Le plan prévoit pour tous un congé lors de violence conjugale. Il est intégralement rémunéré et les victimes de violence conjugale reçoivent également une prime.
Espagne : Plan d'égalité	Le plan d'égalité d'Aqualia de 2009 établit que les victimes de violence conjugale peuvent changer à tout moment en cours d'année leur période de congé pour autant que la raison soit justifiée et avérée.
Espagne : Plan d'égalité	Le plan d'égalité de Leroy Merlin élargit les dispositions légales en prolongeant la période de restructuration de l'emploi d'une victime qui peut opter pour reprendre sa fonction originale ou se maintenir dans sa nouvelle fonction.
Espagne : Plan d'égalité	Le plan d'égalité signé entre Vodafone et les syndicats prescrit les mesures de lutte contre la violence et les congés ainsi que l'accompagnement des victimes de violence conjugale.
Espagne : CCT avec le groupe Zena	La CCT du 3 mars 2016 avec le groupe Zena prévoit un congé payé pour les victimes ainsi que des visites médicales et un traitement si les services sociaux et de santé l'estiment nécessaire.
Espagne : CCT LIDL	La CCT couvrant les supermarchés LIDL, conclue en 2016, prévoit un congé pouvant aller jusqu'à 3 ans pour les victimes de violence conjugale avec le droit à récupérer le même niveau professionnel si le problème est en voie de traitement et que plus de 18 mois se sont écoulés.
Espagne : CCT Endesa	La CCT d'Endesa du 13 février 2014 prévoit un accompagnement social et psychologique, des soins médicaux, une aide et assistance juridique, un encadrement social et le droit pour les victimes de violence conjugale de modifier leur horaire de travail et de prendre une pause plus courte pour le déjeuner afin de ne pas interrompre la journée de travail. Une aide financière est apportée aux victimes telle que 50% du loyer si la victime doit déménager ainsi que 50% des frais encourus par leur sécurité personnelle et le changement d'établissement scolaire des enfants.
Espagne : CCT Décathlon	La CCT Décathlon de 2014 énonce un éventail de mesures pour les victimes de violence conjugale dont une aide au frais de déplacement et de déménagement.

RU : Telecom	La politique sur les abus domestiques en place chez British Telecom propose une palette d'options pour les supérieurs directs appelés à gérer les effets de la violence conjugale sur le lieu de travail telles que la nécessité de s'absenter du travail pour se rendre à la police, à des organismes de soutien, chez des avocats et des spécialistes du logement ; la nécessité de congés de maladie si les victimes souffrent d'un stress ou d'une lésion ; la nécessité d'aide et d'accompagnement de la part, par exemple, du Employee Assistance Programme et BT Counselling Consultants ; la nécessité d'un travail plus flexible, voire de changer de fonction dans le respect de la politique de l'entreprise sur la réalisation de l'équilibre. D'autres mesures concrètes peuvent être le changement du lieu de travail, des avances financières ou la modification de la méthode de rémunération, le changement des modalités du télétravail, la modification des données de contact de la personne au travail et la garantie de la confidentialité de tous ces changements. Lorsque les deux personnes concernées sont employées par BT, la politique de l'entreprise en matière de harcèlement et de harcèlement moral est d'application.
RU : Secteur vente au particulier	Une politique sur la violence conjugale a été conclue entre Coop (vente au détail) et le syndicat des travailleurs du secteur USDAW. Elle établit les obligations de l'entreprise à fournir des informations aux supérieurs hiérarchiques directs et aux RH ainsi que des ressources aux victimes et auteurs d'abus domestiques, à assurer un accompagnement aux victimes tel que du temps libre pour participer à des réunions ou des séances de conseil, à accompagner les auteurs s'ils demandent volontairement d'être aidés, à mettre à la disposition des formations en vue de sensibiliser à la violence conjugale et d'en comprendre la politique et les orientations ainsi que le rôle des supérieurs directs, des RH et du Employee Assistance Programme.
RU : Administration locale	La politique du Luton Borough Council sur les abus domestiques (2009) définit le soutien et l'aide à la disposition des membres du personnel victimes ou ayant survécu à des abus domestiques et fournit des orientations aux supérieurs directs concernant la révélation de tels abus par des membres du personnel. Un congé payé pouvant aller jusqu'à 20 jours est accordé pour consulter des organismes d'accompagnement, des avocats, organiser son logement ou la vie de ses enfants, ou encore participer à des procédures judiciaires.
RU : Administration locale	La politique du Newcastle City Council prévoit un congé payé spécial pouvant aller jusqu'à 2 semaines pour réaliser différentes démarches, voire faire face à une crise personnelle ou domestique imprévue. Elle établit que les « Dirigeants doivent traiter avec sympathie les demandes de congé payé raisonnables des membres du personnel qui ont révélé avoir été victimes de violence conjugale ».
RU : Administration locale	La politique du Croydon Council Domestic sur les abus domestiques et la violence sexuelle a pour finalité d'améliorer la sécurité et le bien-être des victimes d'abus et de violences domestiques par la sensibilisation, l'accompagnement et des services qui reflètent la diversité au sein du personnel.
RU : Administration centrale	La politique lieu de travail de l'administration galloise définit des orientations de prévention et de traitement des abus et violences domestiques à l'égard des femmes sur les lieux de travail.
Irlande du Nord : Belfast City Council	« La politique lieu de travail sur la violence et les abus domestiques » conclue avec les syndicats en octobre 2012 définit la violence et les abus, la confidentialité et le partage d'informations, l'information et l'accompagnement du personnel qui en est victime, l'information du personnel qui en est l'auteur, l'information sur le traitement du problème si la victime et l'auteur travaillent au sein du « Council », l'information aux dirigeants, la communication de la politique et sa révision. Des listes de vérification et d'orientation figurent en annexe.
Irlande du Nord : Santé	Belfast Health and Social Care Trust et les syndicats ont conclu une « politique sur les abus et la violence conjugale sur le lieu de travail » (2008) qui prévoit que « les employeurs et les syndicats s'engagent à faire montre de sensibilité et à réagir efficacement à ceux qui ont besoin d'aide et de soutien suite à des violences domestiques » et que « les employeurs et les syndicats adoptent toutes les mesures raisonnables pour traiter les violences/abus domestiques par la création d'un environnement sain et encourageant sur le lieu de travail ». Un service d'accompagnement confidentiel est mis à la disposition. Il est composé de personnel formé à cette fin et de représentants syndicaux. La formation et le détachement rémunérés a été prévu pour 30 syndicalistes victimes d'abus qui ont pu ainsi compter sur l'aide d'organisations telles que Women's Aid.
Irlande du Nord : Administration locale	Les syndicats des travailleurs du secteur public ont négocié une politique lieu de travail sur la violence et les abus domestiques avec le Belfast City Council, qui a été signée en octobre 2012. Le Belfast City Council s'est vu décerner la médaille d'or en 2015 en reconnaissance de son engagement à l'égard de son personnel victime de violence conjugale.

BIBLIOGRAPHIE

- 3F (2016) *Sexchikane Skal Nu Undersøges I Nyt Forskningsprojekt*. Disponible sur : <http://www.fagbladet3f.dk/temaer/sexchikane/333a52b52de14ceaa580c1712908f200-20151228-sexchikane-skal-nu-undersoeges-i-nyt-forskningsprojekt>.
- ADS (Agence fédérale de lutte contre la discrimination) (2015) Étude sur le harcèlement sexuel au travail. Disponible sur : http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Handout_Umfrage_sex_Belaestigung_am_ArbPlatz_Beschaeftigte.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Akhtar, P. et Moore, P. (2017) *The psycho-social impacts of technological change in contemporary workplaces and trade union responses*. Edité par Anna Biondi et Vera Guseva. *International Journal of Labour Research* (à paraître) Édition spéciale.
- Analyse Denmark (2015) *Seksuel chikane inden for Privat Service, Hotel og Restauration. Rapporten er udarbejdet af Analyse Danmark*. Copenhague.
- Antidiskriminierungsstelle (Agence fédérale de lutte contre la discrimination) (2015) *Leitfaden für Beschäftigte und Betriebsräte*.
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2016) *Danskernes arbejdsmiljø Kvinder er mere udsat for chikane på jobbet*. Emilie Lichtenberg & Jonas Schytz Juul.
- Baird, M.; McFerran, L.; Wright, I. (2014) *An equality bargaining breakthrough: Paid domestic violence leave*. *Journal of Industrial Relations*, avril, Vol. 56, No. 2, pp. 190-207.
- Belfast Domestic & Sexual Violence and Abuse Partnership (non daté) *Domestic Violence and Abuse in the Workplace, A Model Policy*. Disponible sur : http://belfastdvp.co.uk/themainevent/wp-content/uploads/DV_Workplace-Policyfinalrebrand.pdf
- BMFSFJ (Ministère fédéral pour les femmes, les personnes âgées, la famille et la jeunesse) (2003) *Legenssituation: Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland*. Disponible sur : <https://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/langfassung-studie-frauen-teil-eins.property=pdf.bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>
- BusinessEurope, CES, CEEP, UEAPME (2007) *Mise en œuvre de l'accord-cadre européen autonome sur le harcèlement et la violence au travail*. Bruxelles.
- BusinessEurope, CES, CEEP, UEAPME (2011) *Mise en œuvre de l'accord-cadre européen autonome sur le harcèlement et la violence au travail. Rapport conjoint final des partenaires sociaux européens adopté lors du Comité du dialogue social du 27 octobre 2011*. Disponible sur : https://www.etuc.org/IMG/pdf/BROCHURE_harassment7_2.pdf
- CARVE (2015) *Implication de l'entreprise dans la lutte contre la violence envers les femmes. Étude nationale – France*. (Auteurs : Simon Miclet – FACE Margot Molenda-Pruvost – FACE Lisa Rodriguez – FACE). Disponible sur : http://www.carve-daphne.eu/wp-content/resources/National%20study-FACE_EN.pdf
- CARVE (2016a) *Implication de l'entreprise dans la lutte contre la violence à caractère sexiste (Étude nationale pour l'Espagne)*. Recherche nationale effectuée par CEPS Projectes Sociales Capucine Coustere et Gigi Guizzo. Disponible sur : <http://carve-daphne.eu/wp-content/resources/CARVE%20national%20study%20Spain%20ENG.pdf>
- CARVE (2016b) *Responding to Violence Against Women*. Guide for Companies. CARVE. Disponible sur : <http://carve-daphne.eu/wp-content/resources/CARVEguideEN.PDF>
- CARVE (entreprises contre la violence) : <http://carve-daphne.eu/wp-content/resources/CARVEposterFR.PDF>
- CCOO (2014) *Guia Sindical sobre violències masclistes a la feina* (de Morrerres, S, Garcia A et Sandalinas L). Secretaria de Política Territorial i Barcelonès de CCOO de Catalunya. Disponible sur : http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2015/201501_guiaViolencia-Masclista_interior_web.pdf
- CCOO (2016) *No A Les Violències Masclistes, Volem ser Lliures*. CCOO Rapport du 25 novembre 2016. Elaboració Alba García, Lidia Sandalinas, Gina Argemir, Mar Meneses, Isabel Ortega. CCOO secretaria de la dona. http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2016/informe_25N2016_CCOO.pdf
- CCOO (site Web) *CCOO participará activamente en las movilizaciones del 8 de marzo*. <http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub100023> Estatutos aprobados en el X Congreso Confederal.pdf.
- Chappel, D & Martino, V, Di (2006), *Violence at Work*, 3^{ème} édition. Genève, BIT.
- CITUB (2003) *Violence au travail dans le secteur de la santé*. Institut de recherche du CITUB, Programme commun sur la violence au travail dans le secteur de la santé. Sofia, CITUB.
- COFACE (2011) Communiqué de presse, 23 novembre 2011. Bruxelles, COFACE. Disponible sur : http://www.coface-eu.org/en/upload/10_Press/2011.11.22.Pressrelease.daphne-en.pdf.
- COFACE (2011) *Quand les violences domestiques s'invitent sur le lieu de travail ou dans le processus d'insertion professionnelle*. Bruxelles, COFACE
- Conseil de l'Europe (2011) *Rapport explicative sur la convention du Conseil de l'Europe pour prévenir et combattre la violence faite aux femmes et la violence conjugale*. Istanbul, 11.V.2011. Disponible sur : <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016800d383a>
- Conseil de l'Union européenne (2009), *Programme de Stockholm — Une Europe ouverte et sûre qui sert et protège les citoyens*, 17024/09. Bruxelles, Conseil de l'Union européenne.
- CPHPOST (2015) *Une infirmière sur trois exposée à la violence*. 28 octobre 2015. Copenhague. <http://cphpost.dk/news/one-in-three-nurses-exposed-to-violence.html>
- CPHPOST (2014) *Une femme victime de harcèlement sexuel reçoit un dédommagement record*. 21 octobre 2014. Copenhague. <http://cphpost.dk/news/national/sexually-harassed-woman-wins-record-payout.html>
- CPHPOST (2016) *Forte augmentation de la violence envers les professeurs au Danemark*. 19 janvier 2016. Copenhague. <http://cphpost.dk/news/huge-increase-in-school-violence-in-denmark.html>
- Crown Prosecution Service (CPS) (2015) *Rapport sur la violence envers les femmes et les filles 2014/15*.
- Crown Prosecution Service (CPS) (2015) *Rapport sur la violence envers les femmes et les filles 2014/15*. Londres, CPS.
- Cruz, A., & Klinger, S. (2011) *Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography*. Genève, Organisation internationale du travail.

CSC (site Web) *Violences sexistes au travail : briser le silence*, L'Info, no.2, 27 janvier 2017

CSEP (Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) (2015) *Le sexisme au travail, entre déni et réalité*. 06/03/2015. Available at: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000174.pdf>

Danmarks Lærerforening (Organisation danoise des professeurs) (2015) cité sur <http://cphpost.dk/news/huge-increase-in-school-violence-in-denmark.html>

DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund/Fédération syndicale allemande) (2015) *Harcèlement sexuel : non c'est non*. 03/2015. Disponible sur : <http://einblick.dgb.de/++co++40b3dc32-ce20-11e4-a37c-52540023ef1a>

Dickens, L. (1998) *Equal Opportunity and Collective Bargaining, Volume 4 : Illuminating the Process*. Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

DIRECCTE (Directions régionales des entreprises et du travail de l'Essonne) (2012) *Étude sur la violence sexuelle et à caractère sexiste envers les femmes dans l'Essonne*. Disponible sur : http://old.idf.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/DIRECCTE_VIOLENCE.pdf

Economic and Social Research Institute (2007) *Bullying in the Workplace: Survey Reports 2007*. Dublin, ESRI. Disponible sur : <http://workplacebullying.ie/wp-content/uploads/2012/11/Bullying-and-harassment-ESRI-2007.pdf>

EIGE (2012) *Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Violence against Women – Victim Support*. Luxembourg, Bureau des publications Office de l'Union européenne. Disponible sur : <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Violence-against-Women-Victim-Support-Report.pdf>

Einarsen, S., Helge Hoel, Zapf, D., and Cooper, G. (eds.) (2010) *Bullying and Harassment in the Workplace*. CRC Press.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, G. (eds) (2010) *Bullying and Harassment in the Workplace*. Londres et New York, CRC Press.

End Violence Against Women Coalition (2016) : www.endviolenceagainstwomen.org.uk/news/234/85-of-younger-women-in-uk-have-beensexually-harassed-in-public#sthash.h2rGXrl6.dpuf

End Violence Against Women Coalition (EVAW) (2011) *A different World is Possible: Promising practices to prevent violence against women and girls*. Londres, EVAW. Disponible sur : http://www.endviolenceagainstwomen.org.uk/data/files/resources/20/promising_practices_report.pdf

End Violence Against Women Coalition (EVAW) (2016) 85% des jeunes femmes ont été harcelées sexuellement en public. Étude sur le harcèlement sexuel. Disponible sur : www.endviolenceagainstwomen.org.uk/news/234/85-of-younger-women-in-uk-have-beensexually-harassed-in-public#sthash.h2rGXrl6.dpuf

EPSU (2011) Pays-Bas : Journée d'action du FNV sur la violence au travail. Disponible sur : <http://www.epsu.org/epsucob/2011-april-epsucobnews-06/day-action-over-violence-work>

EPSU (2012a) L'EPSU condamne la violence envers les travailleurs du secteur public : depuis près de 4 ans, les travailleurs du secteur public sont la cible de mesures d'austérité, à présent, ils sont la cible de violence directe. Disponible sur : <http://www.epsu.org/article/epsu-condemns-violence-against-public-sector-workers-nearly-4-years-public-sector-workers>

EPSU (2012b) *Violence in prisons linked to cutbacks increased workloads*. (Pays-Bas) Disponible sur : <http://www.epsu.org/epsucob/2012-january-epsucobnews-01/violence-prisons-linked-cutbacks-increased-workloads>

EPSU (2013) *Endorsement of implementation report of multi-sectoral guidelines to tackle work-related third-party violence*. Disponible sur : <http://www.epsu.org/article/endorsement-implementation-report-multi-sectoral-guidelines-tackle-work-related-third-party>

EPSU et al. (2013) *Multi-Sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work*. (EPSU, UNI Europa, CSEE, HOSPEEN, CCRE, FEEE, Eurocommerce, CoESS). Disponible sur : http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Final_Multi_sectoral_guidelines_-_20_07_10.pdf

EPSU et al. (2013) *Multi-Sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work*. (EPSU, UNI Europa, CSEE, HOSPEEN, CCRE, FEEE, Eurocommerce, CoESS). Disponible sur : http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Final_Multi_sectoral_guidelines_-_20_07_10.pdf

EPSU-HOSPEEM-CEMR-UNIEUROPA-EUROCOMMERCE-CSEE-FEEE-CoESS (2013) *Report on the follow-up and implementation of the multi-sectoral guidelines to tackle work-related third-party violence*. Disponible sur : <http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Follow-up-Report-Multisectoral-Guidelines-TPV-ALL-SEC-TORS-FINAL-22-11-13.pdf>

EPSU-UNI (2009) *Policies, strategies and implementation: How issues of third-party violence have been tackled in practice by social partners in the commerce, hospital, private security and local and regional government sectors*. Suède. Disponible sur : http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EN_UNI_EPSU_report-2.pdf

CES (2012) Programme d'action de la CES sur l'égalité des sexes. Adopté lors du Comité exécutif des 6 et 7 mars 2012 à Bruxelles. CES. Disponible sur : https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Resolution_Gender_Equality_Action_Programme_EN_FINAL_2.pdf

CES (2014) Étude du 8 mars. Bruxelles, CES. Disponible sur : https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/other/files/etuc_8th_march_survey_2014_en_eh.pdf

CES (2016) Programme d'action de la CES sur l'égalité des sexes 2016-2019. Adopté lors du Comité exécutif des 7-8 juin 2016. Disponible sur : https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/etuc_action_programme_on_gender_equality_2016-2019.pdf

CES-FEEE (2012) *Social Partners in Education concerned about Violence in Schools: 'How to Prevent and Mitigate Third-Party Violence and Harassment in Schools'*. Varsovie, 26 avril 2012. Disponible sur : https://www.csee-etuce.org/images/attachments/3d_PV_Reg_Sem_EN.pdf

CSEE, FEEE, EPSU, CCRE, UNI-EUROPA, HOSPEEM, COESS et EUROCOMMERCE (2010) *Multi-sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Relating to Work* 7 le 30 septembre 2010.

UE-OSHA (2003) *Gender issues in safety and health at work – A review*. Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes. Disponible sur : <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/209>

UE-OSHA (2011) *Workplace Violence and Harassment: A European Picture*. Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne. Disponible sur : <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>

UE-OSHA (2016) *Sexual harassment and violence in the workplace – explained in infographics*. Disponible sur : <https://osha.europa.eu/en/highlights/sexual-harassment-and-violence-workplace-explained-infographics>

Eurofound (2015a) *First findings: Sixth European Working Conditions Survey*. EF/15/68/EN. Dublin, Eurofound.

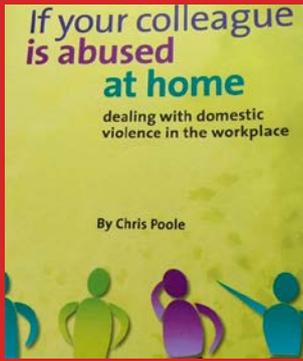
Eurofound (2015b) *Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies*. Dublin, Eurofound.

- Eurofound (2015c) *Sexual Harassment at the workplace. Dublin, Eurofound*. Disponible sur : <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/sexual-harassment-in-the-workplace>
- Eurofound (2015d) *Social partner organisations – the long march towards gender equality*/Foundation Focus, septembre 2015 Dublin, Eurofound.
- Eurofound (2016) *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Eurofound et UE-OSHA (2014) *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Commission européenne (2009) *Gender equality in the EU. Summary. Special Eurobarometer Report. Summary*. Bruxelles. Disponible sur : http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_326_sum_en.pdf
- Commission européenne (2010) *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Delivering an area of freedom, security and justice for Europe's citizens Action Plan Implementing the Stockholm Program*. 20.4.2010 COM(2010) 171 final. Disponible sur : http://ec.europa.eu/justice/news/intro/doc/com_2010_171_en.pdf
- Commission européenne (2013) *The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies*. Rapport de synthèse. Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg. Available at: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf
- Commission européenne (2015) *Strategic engagement for gender equality 2016-2019*. Document de travail de la Commission. SWD (2015) 278 final. Disponible sur : http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf
- Commission européenne (2016a) *Focussed actions to combat violence against women*. Déclaration conjointe lors de la Journée internationale de l'élimination de la violence envers les femmes, 25 novembre. Bruxelles. Disponible sur : http://ec.europa.eu/news-room/just/item-detail.cfm?item_id=37131
- Commission européenne (2016b) *Gender-based violence. Special Eurobarometer 2016*. Résumé. Bruxelles. Disponible sur : <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2115>
- Commission européenne (2016c) Proposition pour une décision du Conseil sur la conclusion, par l'Union européenne, de la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence faite aux femmes et la violence conjugale. COM(2016)109.
- Commission européenne (2016d), Proposition pour une décision du Conseil sur la signature, au nom de l'Union européenne, de la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence faite aux femmes et la violence conjugale. COM(2016)111.
- Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) (2012) *Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action on the EU Member States: Violence against Women – Victim Support*. Disponible sur : <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Violence-against-Women-Victim-Support-Report.pdf>
- Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) (2012), *Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action on the EU Member States: Violence against Women – Victim Support*. Disponible sur : <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Violence-against-Women-Victim-Support-Report.pdf>
- Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) (2014) *Estimating the Costs of Gender-Based Violence in the European Union*: Report. Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg. Disponible sur : <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/estimating-costs-gender-based-violence-european-union-report>
- Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) (2015) *Preventing domestic violence: Good practices*. Disponible sur : http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0114678ENN_WEB.PDF
- Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) (2016) *Administrative data collection on violence against women: Good practices*. Disponible sur : <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/administrative-data-collection-violence-against-women-good-practices>
- Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) (2016) *An analysis of the Victims' Rights Directive from a gender perspective*. Disponible sur : <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/analysis-victims-rights-directive-gender-perspective>
- Parlement européen (2014a) Report of 31 January 2014, with recommendations to the Commission on combatting violence against women (2013/2004(INI)). Disponible sur : <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2014-0075+0+DOC+XML+V0//EN>
- Parlement européen (2014b) *Resolution of 25 February 2014 with recommendations to the Commission on combating Violence Against Women*. Disponible sur : <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0126+0+DOC+XML+V0//EN#BKMD-30>
- Parlement européen (2017) *European Parliament resolution of 14 March 2017 on equality between women and men in the European Union in 2014-2015 (2016/2249(INI))*. Brussels. Disponible sur : <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2017-0073&language=EN&ring=A8-2017-0046>
- European Women's Lobby (EWL) (2001) *Towards a common European framework to monitor progress in combating violence against women*. Bruxelles, EWL.
- European Women's Lobby (EWL) (2010) *Towards a Europe Free from All Forms of Male Violence against Women*. EWL, Bruxelles.
- European Women's Lobby (EWL) (2013) *Barometer on rape in the EU*. EWL, Bruxelles.
- Fondation FACE : site Web disponible sur : <http://www.fondation-face.org/qui-sommes-nous/>
- Federation of Entertainment Unions (BECTU, NUJ, Equity, Musicians' Union et the Writers' Guild) (2015) *Creating Without Conflict. A Federation of Unions report examining bullying, harassment and discrimination in the entertainment and media industries*. Disponible sur : <http://www.musiciansunion.org.uk/Files/Reports/Campaigns/FEU-Creating-without-Conflict-Survey-Report>
- FOA (syndicat des services publics) et Organisation danoise du personnel infirmier (2012) *Dealing with Violence at Work*. Disponible sur : <http://www.epsu.org/epsucob/2012-may-epsucobnews-10/dealing-violence-work>
- Freixes, T et al. (2016) *Ending violence against women: The Istanbul Convention and beyond*. Bruxelles, G5+. Disponible sur : http://gender5plus.eu/wp-content/uploads/2016/11/TeresaTextEN_final.pdf
- FTTUB (2010) Conclusion de l'enquête réalisée dans les entreprises de transports urbains de Sofia sur la violence au travail envers les femmes [en bulgare], Sofia, FTTUB.
- Agence des droits fondamentaux (2013) *EU LGBT Survey: Results at a glance* (Luxembourg, Publications Office of the European Union). Available at: <http://fra.europa.eu/en/publication/2013/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-results>

- Agence des droits fondamentaux (FRA) (2014) *Violence against women: An EU-wide survey. Main Results*. Vienna, FRA. http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf
- Guas, A. (2012) *Gay in Britain: Lesbian, gay and bisexual people's experiences and expectations of discrimination*. Londres, Stonewall.
- Hagemann-White et al. (2010) *Factors at Play in the Perpetration of VAW, VAC and SOV, A Multilevel Interactive Model (Annexe de: European Commission Feasibility Study to Assess the Possibilities, Opportunities and Needs to Standardize National Legislation on Violence against Women, Violence against Children and Sexual Orientation Violence)*, Office des publications de l'Union européenne. Disponible sur : http://ec.europa.eu/justice/funding/daphne3/funding_daphne3_en.htm
- Hester, M., and Lilley S.J. (2014) *Preventing Violence Against Women: Article 12 of the Istanbul Convention. A collection of papers on the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence*. Strasbourg, Conseil de l'Europe. Disponible sur : <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168046e1f0>
- Holtmaat R. (2011) Pays-Bas. In Numhauser-Henning, A. and Lulom, S. (2011) *Harassment relating to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries*. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/final_harassement_en.pdf
- Home Office (2015) *Controlling or Coercive Behaviour in an Intimate or Family Relationship. Statutory Guidance Framework*, décembre 2015. Disponible sur : https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/482528/Controlling_or_coercive_behaviour_-_statutory_guidance.pdf
- HRCT (2015) *Report on Sexual Harassment: Overview of research on sexual harassment in the Nordic hotel, restaurant and tourism industry*. Copenhagen, HRCT. Disponible sur : http://nordichrct.org/~/_media/Files/temaer_3f_dk/www_nu_hrct_dk/Report_on_Sexual_Harassment_Eng.pdf
- Huchet, E., Kemajou, F., et Marquet, A-C. (2015) *Involvement of Companies in the Fight against Gender-Based Violence: National study for Belgium*. CARVE.
- OIT (2003) Violence au travail dans les services de la santé. Fiche signalétique (Genève).
- OIT (2016a) *Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work* (3-6 octobre 2016). Genève, Bureau international du travail. Disponible sur : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_522932.pdf
- OIT (2016b) *Report of the Director-General, Fifth Supplementary Report: Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*. Organe directeur de l'OIT, 328^{ème} session, Genève, 27 octobre-10 novembre 2016. Genève, Bureau international du travail. Disponible sur : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting-document/wcms_533534.pdf
- INMO (2015) Résumé analytique : *INMO Workplace Bullying Survey Findings Over the Past 4 Years* (2010-2014). Dublin, INMO. Disponible sur : <https://www.inmo.ie/Home/Index/217/12310>
- Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2010) Les expériences des femmes et des hommes en matière de violences psychologique, physique et sexuelle. Bruxelles.
- Instituto de la Mujer (2006) *El acoso sexual de las mujeres en el ámbito laboral. Estudios e investigaciones*. MTAS. Madrid, Instituto de la Mujer.
- Fédération internationale des travailleurs des transports (ITF) (non daté) *Action Guide on Violence Against Women*. (Londres).
- Disponible sur : <http://www.itfglobal.org/en/resources/reports-publications/itf-action-guide-on-violence-against-women/>
- ISTAT (2010) *Il disagio nelle relazioni lavorative: Anni 2008-2009, Statistiche in breve*, Istituto nazionale di statistica, famiglia e società. Rome, ISTAT.
- Karamessini M et Rubery J (2014) *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*. Londres et New York, Routledge.
- Kelly, L., et Lovett J. (2012) *Exchange of good practices on gender equality: awareness-raising activities to fight violence against women and girls, Discussion paper – United Kingdom*, 7-8 février 2012. Commission européenne.
- Lerouge, L. (2010) *Moral Harassment in the Workplace: French Law and European Perspectives*. Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 32:109. p. 109-110.
- Leroy L (2011) *Domestic violence: the intruder in the workplace and vocational integration*. Bruxelles, COFACE. Disponible sur : http://www.coface-eu.org/en/upload/08_EUProjects/Domestic%20violence-etude-coface-daphne-en.pdf
- Leroy, L. (2010) Les violences entre partenaires : quelles répercussions sur la vie professionnelle, quelles pistes d'action pour aider les victimes ? Bruxelles. Disponible sur : www.femmesprevoyantes.be
- Leskošek, V., Urek, M., Zaviršek, D. (2010) *Nacionalna raziskava o nasilju v zasebni sferi in partnerskih odnosih: končno poročilo 1. faze raziskovalnega projekta. Ljubljana: Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti*. Disponible sur : <http://www.arhiv.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/NasiljeRaziskava2010.pdf>. 113 http://www.mddsz.gov.si/nc/si/medijsko_sredisce/novica/article/1966/7575/
- Lewis, D., et Gunn, R. (2007) *Workplace Bullying in the Public Sector: Understanding the Racial Dimension*. *Public Administration* 85 (3): 641-65.
- Lewis, D., Gunn, R. (2007) *Workplace bullying in the public sector: Understanding the racial dimension*. *Public Administration*, Vol. 85 (3), pp. 641-65.
- Leymann, H. (1992) *From mobbing to expulsion in working life*. Publica, Stockholm.
- Local Government Denmark, Danish Regions et le KTO (Association danoise des organisations des employés des gouvernements locaux) (2010) *Harassment and Violence in Danish Municipal and Regional Workplaces*. Disponible sur : http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_46479/cf_202/Avoiding_Harassment_and_Violence.PDF
- McFerran, L. (2011) *Safe at home, safe at work? National domestic violence and the workplace survey*. Sydney, Australian Domestic and Family Violence Clearinghouse.
- McFerran, L. (2016) *Domestic violence is a workplace issue; Australian developments 2009-2016*. Sydney, Workplace Gender Equality Agency. Disponible sur : <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/mcferran-domestic-violence-workplace-issue-australian-developments.pdf>
- McMahon, J., et al. (2013) *Report on the extent of bullying and negative workplace behaviours affecting Irish nurses*. Disponible sur : <https://inmo.ie/tempDocs/University%20of%20Limerick%20Report%20April%202015.pdf>
- Mignano, N. (2010) Violences conjugales : freins ou leviers à l'insertion socioprofessionnelle ? Collectif contre les violences familiales et l'exclusion (CVFE) Violences conjugales : freins ou leviers à l'insertion socioprofessionnelle ? Cité dans COFACE (2011).
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2013) *Stratégie nationale pour l'éradication de la violence faite aux femmes*

- (2013-2016). Disponible sur : http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/planActuacion/estrategiaNacional/docs/Estrategia_Nacional_Ingles.pdf
- Ministère de l'Intérieur (2014) Enquête sur le nombre de morts violentes au sein du couple, 2014. Paris. Disponible sur : <http://www.interieur.gouv.fr/Actualites/Communiqués/Morts-violentes-au-sein-du-couple-118-femmes-decedeés-en-2014>
- Mole, J. N. (2012) *Labour Disorders in Neoliberal Italy: Mobbing, Well-being and the Workplace*. Indiana University Press.
- Mooij et al. (2008) *Sociale veiligheid in het voortgezet onderwijs Nijmegen*, ITS. Cité dans Römken et al. (2016) op cit.
- Morbeck, M. (2016) *Encouraging the participation of the private sector and the media in the prevention of violence against women and domestic violence: article 17 of the Istanbul Convention*. Strasbourg, Conseil de l'Europe.
- National Research Centre for the Working Environment (2012) *Environnement de travail et santé au Danemark 2012 [Arbejdsmiljø og helbred i Danmark, 2012]*, Copenhagen.
- National Retail Association (2016) *Family Violence and the Australian Retail Industry: Industry Report*. Queensland, Australia. Disponible sur : http://www.nra.net.au/wp-content/uploads/2015/09/RetailFV_Mar2016_Final.pdf
- NCADV (2015) *Faits sur la violence conjugale et le harcèlement sur www.ncadv.org*
- Niedhammer, I., Sultan-Taïeb, H., Chastang, J-F., Vermeylen, G. et Parent-Thirion, A. (2012) *Exposure to psychosocial work factors in 31 European countries*, *Occupational Medicine*, Vol. 62, No. 3, pp. 196–202.
- Numhauser-Henning, A., et Laulom, S. (2012) *Harrassment relating to Sex and Sexual Harrassment Law in 33 European Countries: Discrimination versus Dignity*. Disponible sur : http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/final_harassment_en.pdf
- NWCI/Irish Observatory on Violence Against Women (2013) *Violence Against Women: An Issue of Gender*. NWCI, Dublin. Disponible sur : http://www.nwci.ie/images/uploads/002594_NWCI_volence_booklet_20pp_mat_lam_320gsm_cover_120gsm_silk_booklet_lo_res_FA.pdf
- Okechukwu, C. A., et al. (2014) *Discrimination, Harassment, Abuse, and Bullying in the Workplace: Contribution of Workplace Injustice to Occupational Health Disparities*. *American Journal of Industrial Medicine* 57 (5): 573–86.
- Open Society Institute (OSI) (2007) *Violence Against Women: Does the Government Care in Bulgaria?* Disponible sur : www.stopvaw.org/uploads/bulgaria_2.pdf
- Pillinger, J. (2010) *From membership to leadership: Advancing women in trade unions*. Bruxelles, CES.
- Pillinger, J. (2014) *Bargaining for equality: How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value*. Bruxelles, CES
- Pillinger, J. (2017) *Violence against women and men in the world of work: Trade union perspectives and action* Genève, Bureau international du travail. Disponible sur : http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_546645/lang-en/index.htm
- Pillinger, J., Schmidt, V., & Wintour, N. (2016) *Negotiating for Gender Equality. Labour Relations and Collective Bargaining*. Issue Brief No. 4. Genève, Bureau international du travail ; Confédération internationale des syndicats
- Russell, H., & McGinnity, L. (2011) *Workplace Equality in the Recession? The Incidence and Impact of Equality Policies and Flexible Working*. Dublin, Autorité chargée de l'égalité
- Pina A., Gannon, T., and Saunder, B. (2009) *An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues*. *Aggression and Violent Behaviour*. 57 14(2):126-138. Mars 2009
- Rademakers, J.J., van den Muijsenbergh, M.E., Slappendel, G., Lagro-Janssen, A.L., Borleffs, J.C. (2008). *Sexual harassment during clinical clerkships in Dutch medical schools*. *Medical Education*, 42(5), 452-458. DOI: 10.1111/j.1365-2923.2007.02935.
- Refuge & Respect (2010) *Domestic Violence Resource Manual for employers*. Londres. Disponible sur : <http://www.refuge.org.uk/2010/07/27/new-manual-to-help-employers-tackle-domestic-violence/>
- Refuge and Respect (2011) *It's a difficult subject, isn't it? Piloting Refuge and Respect's domestic violence resources for employers in 'Nordby' County Council: An evaluation report*. Disponible sur : <http://www.refuge.org.uk/files/Evaluation-of-Refuge-Respect-domestic-violence-manual-for-employers1.pdf>
- Römken, R., de Jong, T., et Harthoorn, H. (2016) *Violence against women European survey results in the Dutch context*. Amsterdam, ATRIA.
- Slater Gordon (2013) *Sexual harassment is rife in the workplace*. Communiqué de presse. Disponible sur : www.slatergordon.co.uk/media-centre/press-releases/2013/10/sexualharassment-rife-in-the-workplace-new-study-reveals/
- Socialstyrelsen (Comité nationale danois des services sociaux) (2007) *Voldsrømte kvinders arbejdsliv – et arbejdspapir*. *Servicestyrelsen* (Vibeke Lybecker Jensen). Disponible sur : www.servicestyrelsen
- Socialstyrelsen (Comité nationale danois des services sociaux) (2009) *Voldsrømte kvinders arbejdsliv*. Disponible sur : <http://socialstyrelsen.dk/udgivelser/voldsrømte-kvindes-arbejdsliv>
- STUC : liste de vérification de la violence conjugale au travail : <http://www.stuc.org.uk/about/equalities/women/health-and-safety/domestic-violence/checklist-for-reps>
- STUC : liste de vérification sur le harcèlement sexuel : <http://www.stuc.org.uk/about/equalities/women/health-and-safety/sexual-harassment/sexual-harrasment-checklist>
- TNO/CBS (2011) *Enquêtes sur les conditions de travail aux Pays-Bas 2005–2011, Hoofddorp*. Disponible sur : http://www.tno.nl/content.cfm?context=thema&content=prop_case&laag1=891&laag2=904&laag3=74&item_id=107&Taal=2
- Tomev, L., Daskalova, N. et Ivanova, V. (2003) *Workplace violence in the health sector: Case study Bulgaria*, Bureau international du travail, Genève.
- TUC (2002) *Domestic Violence: a guide for the workplace*. Londres, TUC. Disponible sur : <https://www.tuc.org.uk/publications/domestic-violence-guide-workplace>
- TUC (2008) *Gender and occupational safety and health: 'Gender Sensitivity' checklist*. Londres, TUC. Disponible sur : <https://www.tuc.org.uk/equality-issues/gender-equality/workplace-issues/health-and-safety/tuc-gender-and-occupational>
- TUC (2014) *Domestic Violence and the Workplace. At TUC survey report*. Londres, TUC. Disponible sur : https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Domestic_Violence_And_The_Workplace_0.pdf
- TUC (2015) *Women and Casualisation: women's experiences of job insecurity*.
- TUC (2015a) *Domestic Violence and the Workplace: A TUC Survey Report*. Londres, TUC. Disponible sur : https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Domestic_Violence_And_The_Workplace_0.pdf

- TUC (2015b) *Unequal, Trapped and Controlled: Women's experiences of financial abuse and potential implications for Universal Credit*. Londres, TUC. Disponible sur : <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/UnequalTrappedControlled.pdf>
- TUC (2016a) *Combatting racist abuse in the workplace – a TUC guide*. Londres, TUC. Disponible sur : <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/CombattingracistabuseTUCguide.pdf>
- TUC (2016b) *Equality Audit, 2016*. Londres, TUC. Disponible sur : <https://www.tuc.org.uk/EqualityAudit2016>
- TUC (2016c) *Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016*. Londres, TUC & Everyday Sexism Project. Disponible sur : <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Sexual-Harassmentreport2016.pdf>
- TUNED et EUPEA (2016) *External Violence in Central Government Administrations*. Disponible sur : <http://www.epsu.org/article/social-partners-address-rising-external-violence-against-central-government-employees>
- UCU (2015) *Stamp Out Casual Contracts: A report on UCU's campaign against casualisation 2014-15*. Disponible sur : https://www.ucu.org.uk/media/7063/UCUs-campaign-against-casualisation---annual-report-2014-15/pdf/ucu_anticasannualreport_1415v3.pdf
- UGT Espagne (site Web) : http://www.ugt.es/Documentos%20de%20apoyo/RESUMEN_DEL_PROGRAMA_DE_ACCI%C3%93N_DEL_42_CONGRESO_CONFEDERAL_UGT.pdf
- Union of Students in Ireland (USI) (2013) *Say Something: A Study of Students' Experiences of Harassment, Stalking, Violence and Sexual Assault*. Dublin, USI.
- UNISON (1999) *Raise the Roof on Domestic Abuse: A UNISON Guide to Campaigning Against Domestic Violence*. UNISON, Londres.
- UNITE (site Web) *Women's Health, Safety and Well-Being at work*. Disponible sur : [http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/Women's%20Health,%20Safety%20%26%20Well-being%20at%20Work%20\(Unite%20guide\)11-5062.pdf](http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/Women's%20Health,%20Safety%20%26%20Well-being%20at%20Work%20(Unite%20guide)11-5062.pdf)
- UNITE (site Web) *Women's Health, Safety and Well-Being at work*. Disponible sur : [http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/Women's%20Health,%20Safety%20%26%20Well-being%20at%20Work%20\(Unite%20guide\)11-5062.pdf](http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/Women's%20Health,%20Safety%20%26%20Well-being%20at%20Work%20(Unite%20guide)11-5062.pdf)
- UNITE (site Web) *Zero Tolerance – Dignity and Equality at Work: Dealing with harassment, bullying and discrimination*. Disponible sur : <http://www.unitetheunion.org/uploaded/documents/Zero%20Tolerance%20Guide%20June%20201611-24203.pdf>
- Nations Unies (ONU) (2013) *Agreed conclusions on the elimination and prevention of all forms of violence against women and girls*. Para. (yy). E/2013/27 E/CN.6/2013/11 (New York). Disponible sur : [http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw57/CSW57_Agreed_Conclusions_\(CSW_report_excerpt\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw57/CSW57_Agreed_Conclusions_(CSW_report_excerpt).pdf)
- Nations Unies (ONU) (2014) Communiqué de presse du Rapporteur spécial des Nations Unies sur la violence envers les femmes, Rashida Manjoo, Londres, 15 avril 2014, Rapporteur spécial des Nations Unies sur la violence envers les femmes, ses causes et conséquences.
- Nations Unies (ONU) (2015) Comité des Nations Unies pour le suivi de la mise en œuvre des Conventions internationales sur les droits économiques, sociaux et culturels, rapport du 22 juin 2015 (Irlande).
- Conseil des droits de l'homme des Nations Unies (2012) Rapport du Rapporteur spécial sur la violence envers les femmes, sans causes et conséquences, Rashida Manjoo. Addendum. Mission en Italie. A/HRC/20/16/A
- USDAW (site Web) *Freedom from Fear campaign* : <https://www.usdaw.org.uk/freedomfromfear>
- USO (non daté) *Resolución General y Programa de Acción*. Disponible sur : <http://www.uso.es/wp-content/uploads/2014/07/Resoluciones-Programa-USO.pdf>
- Van den Bossche, S., van der Marloes, K., Ybema, J. F., de Vroome, E., et Venema, A., 2012, *Agressie op het werk [Aggression au travail]*, TNO, Hoofddorp. Disponible sur : http://www.tno.nl/downloads/agressie_op_het_werk_tno_rapport_r10252.pdf
- Van der Veen, H. C. J., & Bogaerts, S. (2010) *Het landelijke onderzoek huiseijk geweld 2010* [Enquête nationale sur la violence conjugale 2010]. Justitie le verkenningen, 8, 33–45.
- Villa P et Smith M (2014) *Policy in the time of crisis: employment policy and gender equality in Europe*. Dans Karamessini M et Rubery J (eds.) *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*. Londres et New York, Routledge
- Walby S (2004) *The Cost of Domestic Violence. UK Women and Equality Unit*. Disponible sur : <http://www.lancs.ac.uk/fass/sociology/papers/walby-costdomesticviolence.pdf>
- Walby S (2008) *The Cost of Domestic Violence: Up-date 2009*. Lancaster University.
- Walby, S. (2009) *The Cost of Domestic Violence Up-date 2009*. Lancaster University.
- Walby, S., Towers, J., Francis, B. (2014) *Mainstreaming domestic and gender-based violence into Sociology and the Criminology of violence*, *The Sociological Review*, 62(S2): 187-214. Disponible sur : <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-954X.12198/pdf>
- Walby, S., Towers, J., Francis, B. (2016) *Is violent crime increasing or decreasing? A new methodology to measure repeat attacks making visible the significance of gender and domestic relations*, *British Journal of Criminology*. Disponible sur : <http://bjc.oxfordjournals.org/content/early/2015/12/31/bjc.azv131.full.pdf+html>
- Watson D, Maître B, Russell H (2015) *Workplace Risks and Worker Outcomes in Ireland from a Comparative Perspective: An Analysis of the European Working Conditions Survey, 2005 et 2010*. Dublin, Economic and Social Research Institute.
- WAVE (2016) *Women Against Violence Europe: Fact Sheet & Statistics*. Disponible sur : http://www.big-berlin.info/sites/default/files/uploads/1612_2016_WAVE_Statistics.pdf
- Williams, F. (2016) *Critical Thinking in Social Policy: The Challenges of Past, Present and Future*. *Social Policy & Administration*, 50: 628–647. doi: 10.1111/spol.12253.
- Wintour, N., & Pillinger, J. (2016). *The role of collective bargaining in enhancing gender equality*. OIT, document de travail non publié.
- Women's Aid (2016) *Femicide Census Report*. Londres, Women's Aid. Disponible sur : <https://www.womensaid.org.uk/what-we-do/campaigning-and-influencing/femicide-census/>
- Women's Aid Ireland (2016) *Behind Closed Doors: 20 years of the Women's Aid Femicide Monitoring Project*. Dublin, Women's Aid. Disponible sur : <https://www.womensaid.ie/download/pdf/20161129124652.pdf>
- Zhang, T., Hoddenbagh, J., McDonald, S., & Scrim, K. (2012) *An estimation of the economic impact of spousal violence in Canada, 2009*. Ottawa, ministère de la Justice, département recherches et statistiques.



CONFÉDÉRATION
**SYNDICAT
 EUROPEEN
 TRADE UNION**

**ETUC - European Trade Union Confederation
 CES - Confédération européenne des syndicats**

Boulevard du Roi Albert II, 5
 B - 1210 Brussels
 Tel +32 (0)2 224 04 11
 E-mail etuc@etuc.org
www.etuc.org



Avec le soutien de la Commission européenne