



Galerie Agora,
Rue du Marché aux Herbes 105, Bte 11
B-1000 Brussels
Telephone +32 2 285 46 60
Fax +32 2 280 08 17
Email: etf@etf-europe.org
www.etf-europe.org

European Transport Workers' Federation
Fédération Européenne des Travailleurs des Transports
Europäische Transportarbeiter-Föderation
Federación Europea de los Trabajadores del Transporte

Il ne peut y avoir de travail décent et équitable sur un lieu de travail où règne la violence

L'ETF est favorable à une Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail

« Attaques verbales, agressions sexuelles, etc. On me touche les fesses et les seins, je reçois des menaces de la part de mes supérieurs, et si je me plains [on me dit] : 'une femme doit l'accepter si elle veut exercer un métier d'homme'. »

Employée du secteur ferroviaire



L'ETF représente plus de 5 millions de travailleurs des transports issus de plus de 230 syndicats des transports et de 41 pays européens dans les secteurs suivants : transport ferroviaire, transport routier et logistique, transport maritime, navigation fluviale, aviation civile, infrastructures portuaires, tourisme et pêche.



President Frank Moreels

1

Vice Presidents Alexander Kirchner
Ekaterina Yordanova

General Secretary Eduardo Chagas



La Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) est favorable à l'établissement d'une Convention globale de l'Organisation internationale du travail (OIT), accompagnée d'une Recommandation, et relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, visant principalement à aborder, empêcher et éradiquer les violences sexuelles.

Ce projet de Convention fera l'objet d'une discussion en juin 2018 lors de la 107^e Conférence internationale du travail. Il offrirait notamment la possibilité d'adopter une approche vaste, axée à la fois sur les violences sexuelles et sur l'impact des violences domestiques au travail. Cette convention et cette recommandation permettraient en outre d'aider les gouvernements à s'engager en vue de créer un cadre juridique minimal solide aux niveaux national et européen.

Il est nécessaire de se doter d'un instrument juridique consacré spécifiquement à la violence et au harcèlement, et notamment à la violence fondée sur le genre, dans la mesure où aucun instrument de ce type n'existe actuellement. En effet, si certains instruments existants de l'OIT font référence à la violence et/ou au harcèlement, ceux-ci ne proposent aucune définition de la violence et du harcèlement, ne fournissent aucun conseil quant à la manière d'aborder leurs différentes formes et ne couvrent pas l'ensemble des travailleurs.

L'éradication de la violence et du harcèlement à travers cette nouvelle norme internationale constitue par conséquent une condition sine qua non pour atteindre les objectifs visant à garantir à tous un travail décent et équitable ainsi que l'égalité des droits des femmes sur le lieu de travail.

Seules une Convention de l'OIT et une Recommandation permettront toutefois de traiter de manière adéquate la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Une Convention, en tant qu'instrument juridiquement contraignant, peut introduire des mesures préventives sur le lieu de travail afin de réduire les violences et le harcèlement, et notamment les violences sexuelles. Elle contribuerait également à améliorer la santé et la sécurité au travail ainsi que les relations professionnelles. Si une recommandation supplémentaire annexée à la Convention offrirait des conseils précieux quant à la mise en œuvre de la Convention, elle ne peut constituer à elle seule une alternative acceptable à une Convention juridiquement contraignante.

Violences sexuelles – le point sur la situation dans l'Union européenne

À travers l'UE, les violences faites aux femmes atteignent des proportions épidémiques. Un tiers des femmes ont déjà subi des violences sexuelles et/ou physiques, et plus de 50 % d'entre elles ont déjà été victimes de harcèlement sexuel.¹

Si les hommes sont également victimes de violences sur leur lieu de travail, bien souvent, l'inégalité des statuts et les rapports de force entre hommes et femmes dans la société et au travail exposent davantage les femmes à la violence et au harcèlement. Les violences sexuelles sont des actes de violence perpétrés à l'encontre des femmes parce qu'elles sont des femmes. Selon un rapport de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, « la violence à l'égard des femmes, en particulier la violence fondée sur le genre qui touche les femmes de manière disproportionnée, constitue une violation des droits de l'homme répandue que l'UE ne peut se permettre d'ignorer. »²

Outre l'argument des droits de l'homme, les coûts financiers engendrés par les violences et le harcèlement à l'encontre des femmes s'élèvent d'après la Commission européenne à 225 milliards d'euros

¹Commission européenne :<http://ec.europa.eu/justice/saynostopvaw/about.html>

² FRA (2014) : Violence à l'égard des femmes : une enquête à l'échelle de l'UE, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_fr.pdf



par an³. La création d'un mécanisme international visant à identifier et prévenir les violences et le harcèlement dans le monde du travail contribuera alors également à réduire ces répercussions économiques.

Les violences faites aux femmes sur le lieu de travail dans le secteur des transports

Le secteur des transports reste dominé par les hommes. En effet, seuls 20 % des travailleurs du secteur sont des femmes. Afin d'accroître l'emploi des femmes dans le secteur, la Commission européenne a lancé en novembre 2017 sa plate-forme intitulée *Les femmes dans les transports - Plate-forme de l'UE pour le changement*⁴. L'un des objectifs spécifiques de cette plate-forme consiste à améliorer les conditions de travail en vue d'attirer et de retenir les femmes dans le secteur en accordant une tolérance zéro aux actes de violence (en termes de sécurité et de harcèlement) perpétrés entre les travailleurs des deux sexes et par les clients.

En 2017, l'ETF a mené une enquête⁵ parmi plus de 1 400 employées du secteur des transports à travers l'Europe, afin de les interroger sur leurs expériences en matière de violence sur le lieu de travail. Cette étude, la première du genre en Europe, a révélé que les actes de violence constituaient rarement des cas isolés dans le secteur des transports. Les principales conclusions de cette enquête indiquent que :

- 63 % des employées du secteur des transports affirment avoir été récemment victimes d'un acte de violence au travail,
- 25 % des employées du secteur estiment que la violence à l'encontre des femmes est un fait récurrent dans le secteur des transports,
- 26 % des employées du secteur estiment que le harcèlement « fait partie du travail » dans le secteur des transports.

Dans le cadre de cette enquête, de nombreuses femmes interrogées ont rapporté l'existence d'une culture généralisée de harcèlement sexuel et d'intimidation sexuelle répandue parmi leurs collègues, leurs superviseurs et leurs directeurs sur leur lieu de travail. Celle-ci se traduit à la fois par des formes de violence verbales insultantes, hostiles et répétées, et par des formes de violence physiques telles que le harcèlement sexuel. Ces actes de violence s'inscrivent dans une culture où les hommes – collègues, superviseurs et directeurs – considèrent avoir le droit de maltraiter les femmes et que « ces dernières n'ont qu'à travailler ailleurs si cela ne leur plaît pas ». Dans un tel contexte, de nombreuses femmes ont été réduites au silence et se sont retrouvées très isolées sur leur lieu de travail.

« Il y a quelques années, alors que je travaillais comme hôtesse de l'air, je faisais constamment l'objet de blagues sexistes et d'invitations lourdes de sous-entendus sexuels, ce que je considérais comme 'les risques du métier'. Je suis parvenue à résoudre la situation avec succès, mais je n'ai pas du tout apprécié cette mauvaise expérience. »

- Employée de l'aviation civile, Bulgarie

« Il y a eu plusieurs incidents : j'ai reçu une fessée de la part du Commandant lorsque j'étais officier subalterne ; je me suis fait attraper par le col et crier dessus par le second capitaine ; j'ai reçu des avances sexuelles non consenties de la part de nombreux membres d'équipage qui me harcelaient pour avoir mes coordonnées personnelles alors que nous étions en pleine mer... »

- Employée dans la marine marchande, Royaume-Uni

³Commission européenne : http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_fr.htm

⁴Les femmes dans les transports - Plate-forme de l'UE pour le changement : https://europa.eu/newsroom/events/women-transport-%E2%80%93-eu-platform-change_fr

⁵ Rapport succinct de l'ETF : Violences faites aux femmes sur le lieu de travail dans le secteur des transports (2017) : <http://www.etf-europe.org/etf-news-online.cfm/newsdetail/11690/region/2/section/0/order/1>



La seconde forme de violence au travail rapportée dans le cadre de cette enquête se caractérise par la violence et le harcèlement émanant des clients (« violence causée par des tiers »). L'enquête fait part de cas de violence alarmants perpétrés par des clients à l'encontre des femmes du secteur des transports. En effet, le risque de violence augmente lorsqu'une femme travaille seule au contact des clients, par exemple, dans le cadre du contrôle des titres de transport, de la conduite de bus et de tramways ou de la gestion des guichets de vente.

« Tous les membres du personnel sont confrontés à la violence des clients, mais la violence dont les femmes sont victimes a un caractère davantage sexuel et révoltant »
- Employée du secteur ferroviaire, Royaume-Uni

« [Un passager m'a dit] 'Non, pas une fille qui conduit, les filles ne savent pas conduire un bus... Tu ne devrais pas plutôt être à la maison pour t'occuper de ton mari et de tes enfants ?' »
- Employée du secteur des transports publics urbains, Suède

La violence à l'égard des femmes travaillant dans le secteur des transports a des conséquences désastreuses sur les plans physique et psychologique. De nombreuses femmes sondées ont dit avoir ressenti une perte de confiance ainsi qu'une baisse de l'estime de soi à la suite de violences au travail. Cette violence a également un impact majeur sur la rétention des travailleuses. Plusieurs femmes ont en effet déclaré avoir voulu quitter leur travail mais en avoir été incapables de peur de ne pas retrouver un autre emploi ; d'autres ont considéré qu'elles devaient soit enterrer le problème et poursuivre leur travail, soit quitter leur emploi.

« Vous restez bouleversée toute la journée. Vous devenez déprimée. Vous vous sentez impuissante car vous devez garder une attitude professionnelle. »
- Employée du secteur portuaire, Italie

« J'ai fait une grave dépression, j'ai eu 11 mois d'arrêt de travail, je me sentais stressée et très nerveuse, anxieuse... j'ai finalement quitté la marine marchande après 17 ans de carrière. »
- Employée de la marine marchande, Royaume-Uni

Cette enquête de l'ETF montre en effet clairement que, si les femmes ne se sentent pas en sécurité sur leur lieu de travail, celles-ci quittent leur emploi.

Dans le cadre de la campagne « Transports équitables en Europe » de l'ETF, nous réclamons un lieu de travail libre de toute violence ainsi que des emplois de qualité pour les travailleurs des transports. Un lieu de travail sûr bénéficie à l'ensemble des travailleurs. Les femmes font partie intégrante du secteur !

En quoi la violence domestique est également un problème sur le lieu de travail ?

Selon les chiffres publiés par la Commission européenne, un tiers des femmes ont déjà été victimes de violences psychologiques de la part d'un partenaire intime.⁶ La violence domestique constitue un problème sur le lieu de travail dans la mesure où elle affecte la participation des femmes au travail, les performances des victimes et des auteurs ainsi que la sécurité sur le lieu de travail.

Le rapport de la CES intitulé *Safe at home – safe at work* indique que « le lieu de travail est étroitement lié aux autres rôles que les femmes doivent occuper à l'extérieur, et notamment dans les lieux publics, au sein de leur communauté et dans la sphère privée de leur domicile et de leur famille. L'on considère depuis longtemps que le lieu de travail joue un rôle important dans la prévention et l'élimination des violences

⁶Commission européenne : <http://ec.europa.eu/justice/saynostopvaw/about.html>



sexuelles, et qu'il constitue l'un des nombreux paramètres à prendre en compte dans l'élaboration d'une approche intégrée et multidimensionnelle pour résoudre ce problème. »⁷ Dans certains États membres de l'UE, les organisations syndicales et les employeurs reconnaissent déjà le rôle du lieu de travail dans la prévention des violences domestiques et coopèrent afin de limiter l'impact des violences domestiques sur le lieu de travail, notamment en proposant des congés payés en cas de violences domestiques et un soutien psychologique, ou encore en effectuant des modifications sur le lieu de travail.

Conclusions

Pour résumer, la Convention de l'OIT doit inclure (de manière non exhaustive) :

- Une vaste définition de la violence et du harcèlement dans le monde du travail dans leurs formes diverses et multiples, y compris le harcèlement et la violence physiques et psychologiques,
- Une attention particulière accordée à la violence et au harcèlement sexuel dans le monde du travail,
- La reconnaissance et l'identification des mesures visant à lutter contre les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs des transports, un secteur dans lequel le risque de violence et de harcèlement est élevé,
- Une description des groupes les plus à même de subir des violences et du harcèlement au travail, tels que les femmes, les travailleurs LGBTQI et les travailleurs de l'économie informelle,
- Des mesures destinées à limiter l'impact de la violence domestique sur le lieu de travail,
- La possibilité d'empêcher et d'éradiquer la violence et le harcèlement sexuels au travail à travers les négociations collectives,
- L'obligation pour les employeurs d'introduire des politiques sectorielles et spécifiques au lieu de travail en consultation avec les syndicats, consistant notamment à élaborer des mesures de prévention et des procédures efficaces pour traiter les plaintes en instaurant des sanctions pour les auteurs d'actes de violence,
- Des dispositions selon lesquelles les travailleurs et leurs représentants syndicaux doivent prendre part à la conception, à la mise en œuvre et au suivi de ces politiques,
- Des mesures visant à protéger et soutenir les travailleurs victimes de violence dans le monde du travail,
- Une vaste définition du « monde du travail », regroupant à la fois le lieu de travail physique, les trajets entre le domicile et le lieu de travail, la participation à des formations et à des événements sociaux, la technologie et les impacts de la violence domestique dans le monde du travail,
- Des dispositions spécifiques pour un traitement approprié et sensé des plaintes de violence et de harcèlement, comprenant notamment une protection contre les représailles et les pénalités pour les plaignants et leurs représentants syndicaux.

Cela étant dit, il est temps d'envoyer un message clair affirmant que la violence et le harcèlement au travail sont des comportements inacceptables, et ce quelles que soient les circonstances. Il ne s'agit pas de « risques du métier ». Il est important que les cultures répandues dans les différents lieux de travail favorisent l'égalité et la non-discrimination. Il est également essentiel que l'ensemble des travailleurs puissent se sentir en sécurité sur leur lieu de travail. Enfin, il est particulièrement crucial que les femmes bénéficient des mêmes chances d'accéder à un travail décent dans le secteur des transports.

⁷ Rapport *Safe at home – safe at work* de la CES (2017) : <https://www.etuc.org/documents/safe-home-safe-work-final-report#.WpfcJmrwaUk>



L'ETF exhorte la Commission européenne, le Parlement européen et les États membres de l'UE à soutenir l'établissement d'une nouvelle Convention de l'OIT, accompagnée d'une Recommandation, et relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, axée principalement sur les violences sexuelles, ainsi qu'à jouer un rôle important/actif dans les négociations lors de la Conférence internationale du travail.

Bruxelles, le 8 mars 2018



President Frank Moreels

6

Vice Presidents Alexander Kirchner
Ekaterina Yordanova

General Secretary Eduardo Chagas

CONFÉDÉRATION
SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION

The logo of the European Trade Union Confederation (ETUC) is a red stylized figure that resembles a person or a flame, positioned to the right of the text.