

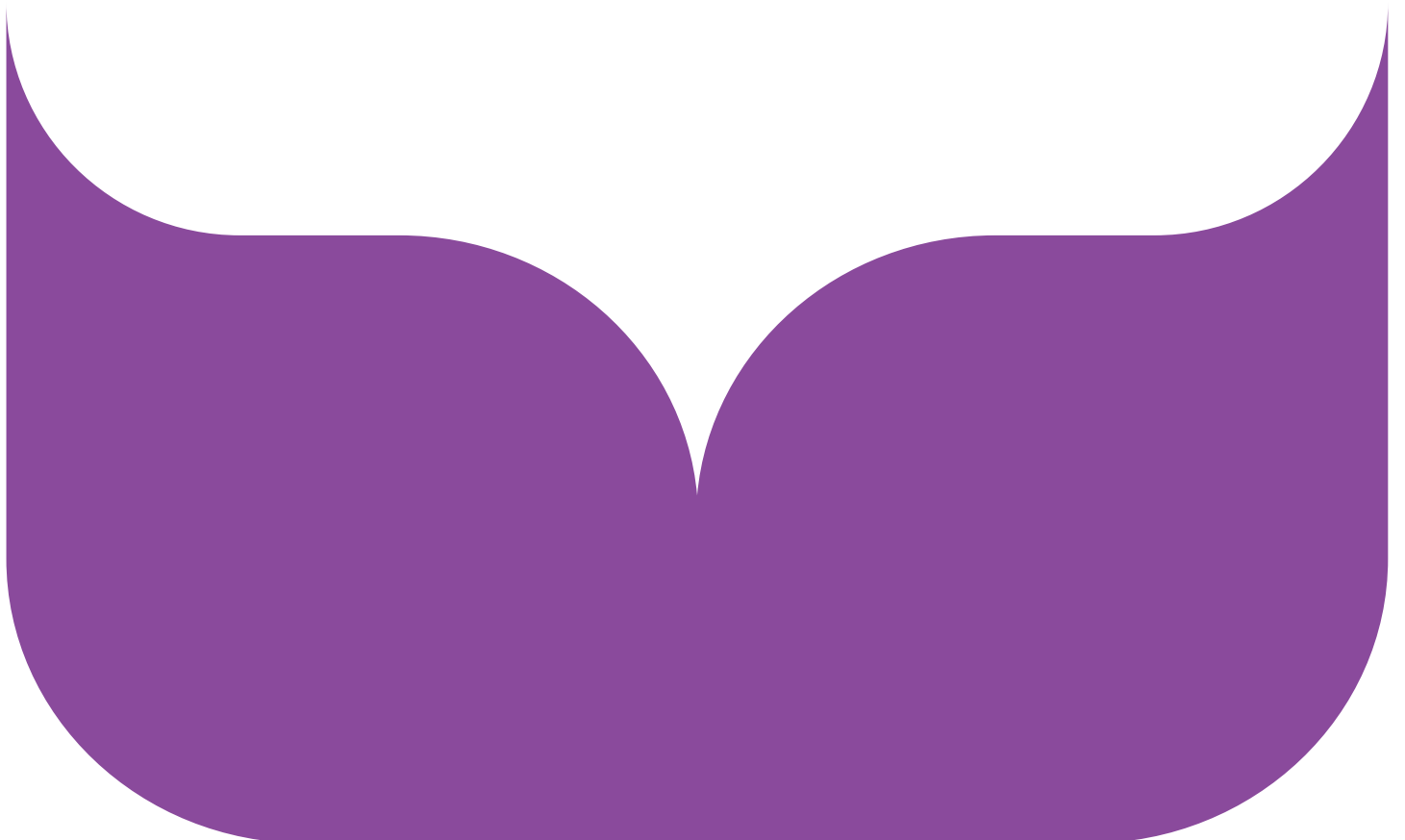


Education for
Valuable
Employment

4

Module

Violence et harcèlement à l'égard des femmes





Ce document a été élaboré pour les besoins de la Fédération des syndicats des transports en Bulgarie (FTTUB) et de la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), dans le cadre du projet « Les femmes dans les transports – Formation pour un emploi de valeur (EVE) » par Mme Velichka Mikova, avec la collaboration de l'expert interne de la FTTUB, Mme Mila Nikolova.



Avec le soutien de l'Union européenne.

L'information et les opinions, présentées dans le présent ouvrage, sont celles des auteurs et ne reflètent pas obligatoirement la position officielle de la Commission européenne. La Commission ne garantit pas l'exactitude des données mentionnées. Ni la Commission, ni toute autre personne, agissant à son nom, ne pourraient être tenues responsables de l'utilisation de l'information, contenue dans le présent document.

Sur la demande de :



La Fédération des syndicats des transports en Bulgarie (FTTUB)
106 Maria Luiza blvd. Sofia 1233, Bulgarie
tel: +359 9315124 office@fttub.org http://fttub.org



La Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF)
Galerie AGORA, Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11, B - 1000 Bruxelles
tel: +32 2 285 46 60 etf@etf-europe.org www.etf-europe.org

partenaires:



Publié par :

La Fédération des syndicats des transports en Bulgarie (FTTUB)
106 Maria Luiza blvd. Sofia 1233, Bulgarie
tel: +3592 9315124 office@fttub.org http://fttub.org

4

Violence et
harcèlement
à l'égard
des femmes

Module Table des matières

0.0 Introduction

1.0 Chapitre I: Identification de la violence et du harcèlement

A1.1 Définir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail	7
A1.2 Sources de la violence et du harcèlement	9
A1.3 Formes de violence et de harcèlement	11

2.0 Chapitre II: Actions pour réagir et prévenir la violence et le harcèlement

A2.1 Les syndicats contre la violence et le harcèlement	13
A2.2 Recours contre la violence et le harcèlement	15
A2.3 La violence à la maison et sur le lieu de travail	17
A2.4 Mesures contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail	19

3.0 Chapitre III: Étapes suivantes

A3.1. Comment populariser nos propositions de recours à la violence et au harcèlement	21
A3.2. Comment trouver des relais, des appuis	23
A3.3. Partager l'état des lieux général	25
A3.4 Nous focaliser sur des actions appropriées au niveau local	27
A3.5 Communiquer et diffuser de l'information est primordial!	29



Introduction au module 4 Violence et harcèlement à l'égard des femmes

Le module consacré à la violence et au harcèlement est le dernier dispensé dans le cadre de la formation sur l'égalité des sexes, mais dont l'importance est primordiale. La violence sur le lieu de travail est un des obstacles fondamentaux auquel font face les femmes dans les secteurs de travail dominés par les hommes, tels les transports. La violence basée sur le sexe est très souvent une manifestation d'hostilité de la part des hommes envers les travailleuses dans des professions traditionnellement masculines. Il pourrait s'agir aussi d'un harcèlement sexuel de la part d'un collègue, de plusieurs collègues, des chefs ou bien de la part d'un tiers dans le transport de personnes. Il pourrait s'agir d'une tentative inconsciente d'humilier la collègue ou bien de sous-estimer ses capacités et ses succès. Cela pourrait être également une politique intentionnée de discrimination dissimulée ayant pour objectif de démotiver les femmes et de les pousser à démissionner d'elles-mêmes. Quelle que soit la forme de la violence ou du harcèlement, c'est une pratique indésirable, nuisible et illégale. Dans le but de donner une définition exacte de la violence et du harcèlement des femmes, nous allons citer la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, connue aussi sous le nom de Convention d'Istanbul¹:

« Le terme de « violence à l'égard des femmes » devrait être compris comme une violation des droits de l'homme et comme 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 des 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. »

La Convention prend en compte toutes les formes de violence (physique, psychologique, harcèlement sexuel, mariage forcé, mutilation génitale des femmes, harcèlement, stérilisation et avortement forcé), indépendamment de l'âge de la victime, de son origine ethnique ou nationale, de sa religion, de son origine sociale ou de son orientation sexuelle. Elle concerne la violence domestique et la violence sur des lieux publics, y compris le lieu de travail ou le chemin qui mène au lieu de travail. Le terme de « violence fondée sur le genre » est utilisé aussi pour désigner la violence à l'égard des femmes, dans la mesure où elles sont les victimes les plus fréquentes du fait de l'inégalité entre les femmes et les hommes.

De plus, conformément aux conclusions de la Rencontre des experts, tenue à Genève en 2016, concernant les questions de la violence exercée à l'égard des femmes et des hommes sur le lieu de travail, l'organe de direction de l'Organisation internationale du travail (ILO) a adopté le terme de « violence et harcèlement », même si les experts reconnaissent que:

«... la terminologie peut différer selon les pays ... le terme de « violence et harcèlement » est convenable pour désigner une suite de comportements et de pratiques inacceptables et qui pourront nuire ou provoquer une souffrance physique, psychique ou sexuelle. Dans le cadre de ce continuum, une attention particulière a été portée à la violence basée sur le sexe. Les experts se sont mis d'accord sur l'importance de la distinction entre les différentes formes de violence et de harcèlement et sur la compréhension du contexte dans lequel elles apparaissent. La réaction en dépendra notamment.»²

Même si dans le cadre de ce module de formation, la violence et le harcèlement à la maison et sur le lieu de travail sont interprétés du point de vue du sexe, les conclusions et les mesures concernent toutes les formes de violence et de harcèlement et touchent tous les travailleurs. Les raisons de la violence et du harcèlement sont nombreuses. À la différence de la violence à la maison, les racines de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail, tous les deux basés sur le sexe, sont moins visibles et beaucoup plus répandus qu'on pense. La plupart des cas de violence n'existeraient pas si le travailleur était plus solide mentalement. De plus, comme du point de vue de la tradition, les femmes ne devraient pas réagir à toute agression, elles en sont souvent la victime. Puisque dans les transports, la violence venue d'une tierce personne, pourra rester presque « anonyme », le genre du travailleur du transport s'avère un critère de sélection pour l'agresseur.

Le harcèlement sexuel continue à être beaucoup plus fréquent que l'on croit. Dans l'UE, après l'âge de 15 ans, une femme sur cinq en a été victime. 32% des victimes désignent comme auteur du harcèlement un collègue, un chef ou un client. Les chiffres révélés dans la recherche³ de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, publiée en 2014, sont choquants. Après la violence domestique qui occupe la première place, la violence sur le lieu de travail représente aussi une menace incontestable pour les femmes, et particulièrement pour les jeunes femmes. Nous recommandons la lecture de cette publication dans le cadre de la présente formation car elle contient une information bien plus complète que l'information officielle. Elle propose aussi les définitions officiellement adoptées des différentes formes de violence.

1 - Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique : <https://rm.coe.int/168046246f>

2 - OIT, (2016b) Rapport de Directeur General, cinquième rapport supplémentaire, résultats de la réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_525011.pdf

3- La violence sur les femmes : recherche européenne :

<http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>

De plus, beaucoup de syndicats européens, y compris les syndicats des transports, ont pris part à la publication réalisée par le docteur Jane Pillinger «La violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail», publiée en 2017⁴ par le Bureau de l'OIT sur le monde ouvrier. Cet ouvrage est recommandé à des fins de formation.

Dans le secteur des transports, toutes formes d'abus interviennent dans des conditions spécifiques de travail et de vie des travailleurs des transports. Par exemple : vie et travail sur le bord d'un navire dans la mer ou bien des départs et des arrivées interminables de vols dans l'aviation civile. Certaines circonstances spécifiques peuvent faire augmenter le risque de violence – à la maison ou sur le lieu de travail. Il faudrait réussir à les prendre en considération pendant les discussions sur la violence et le harcèlement organisées sur le secteur.

Malheureusement, il n'y a pas encore si longtemps, les statistiques sur cette question manquaient. Même pire, là où on dispose de données sur le sujet, elles ne reflètent que très imparfaitement la situation réelle, car les cas signalés sont assez peu nombreux. De plus, la violence et le harcèlement sur des femmes travaillant dans les transports sont liés aux conditions spécifiques de travail et à la peur de perdre le travail si la question de la violence et du harcèlement est ouvertement discutée. Voilà pourquoi, il est primordial d'inclure des mesures de prévention et de protection dans les contrats de travail collectifs.

La Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) a mené une enquête⁵ sur la violence à l'égard des femmes travaillant dans les transports. Dans ce cadre, Jane Pilinger a évalué les données connues et a élaboré un rapport sommaire concernant les constatations présentées à la Conférence des femmes de l'ETF, en mai 2017 (cf. l'annexe au kit de formation).

Les mesures sur le lieu de travail, concernant la violence et le harcèlement des femmes, sont orientées dans deux directions principales – d'une part, des procédures concernant des manifestations de violence et de harcèlement déjà constatées, et d'autre part, des procédures de prévention de la violence et du harcèlement. Notre objectif est de passer du fait de surmonter la violence et le harcèlement, à la prévention de ceux-ci. Il est nécessaire pour y arriver, de négocier une politique effective de lutte contre la violence et le harcèlement dans les compagnies respectives, qui comprendrait l'application de règles strictes et claires contre la violence et le harcèlement, mais aussi les procédures à suivre par les partenaires sociaux à tous les niveaux. Ces procédures devraient inclure une enquête objective, une sanction appropriée à l'encontre de l'auteur de la violence, un soutien inconditionné à la victime, d'ordre médical, juridique, financier etc., tout comme l'association des syndicats sur chaque dossier.

Les mesures de prévention sont également très importantes et il existe de bonnes pratiques qui pourraient être appliquées. Cependant, les mesures spécifiques de prévention de la violence et du harcèlement à l'égard des femmes travaillant dans les transports sont d'une mise en œuvre plus complexe car il est nécessaire de faire une analyse exacte des facteurs qui influent sur les niveaux et les formes de violence et de harcèlement. Mais ce qui est clair, c'est qu'il est indispensable de former les ouvriers et les représentants des syndicats, tout comme les employeurs, pour qu'ils puissent mieux comprendre la nature et les raisons de la violence et du harcèlement. Cette formation devrait les aider à identifier ces questions de violence et de harcèlement pouvant être subis par les femmes et à réagir d'une manière plus qualifiée et plus efficace. En témoigne l'intervention des comités des femmes et des militants sur les questions de l'égalité des genres, qui joue un rôle positif. L'employeur, soutenu dans son action par les syndicats, a la responsabilité d'assurer les conditions nécessaires pour que toute femme salariée des transports, qui serait victime de violence ou de harcèlement, puisse trouver le courage et la motivation de faire part de sa situation. La formation est un levier très important pour démultiplier notre capacité collective à identifier la violence et le harcèlement à l'égard des femmes sur le lieu de travail et pour minimiser les risques par la prévention. Il y a toujours un espoir de progresser vers un milieu de travail sain.

Les syndicats doivent rester constamment aux aguets et continuer à développer les mesures de la lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes. Il est indispensable d'organiser régulièrement des formations, surtout pour les nouveaux travailleurs et de prévoir des formations spécifiques pour les jeunes femmes. L'observation et l'amélioration des rapports de cas de violence et de harcèlement aideront l'élaboration d'un système efficace et adéquat de protection et d'appui. Tout cela ne pourra être réalisé que par un contrat collectif cohérent et constructif et grâce au dialogue social. La violence par un tiers, quand l'auteur de l'acte de violence est un client, est un défi supplémentaire. Les relations industrielles fortes et stables prouvent clairement que les employeurs ont plus intérêt à créer un milieu de travail sécurisé que de se soucier de clients peu fiables. Négliger les cas de violence et de harcèlement pendant le travail n'est pas une solution. Ignorer le risque de la violence et du harcèlement n'est pas un comportement acceptable de la part d'une Direction d'entreprise.

La législation en vigueur confirme aussi ce point de vue. La responsabilité des employeurs par rapport à l'égalité, à la sécurité et à la santé, tout comme la responsabilité sociale corporative est sans équivoque.

4 - La Violence et le Harcèlement contre les Femmes et les Hommes dans le Monde du Travail-Le point de vue et la réponse des Syndicats http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_616948.pdf

5 - http://www.etf-2017congress.org/wp-content/themes/etfcongress/documents/329/Report-ETF-survey-VAW_en_original.pdf

Pourtant, les syndicats font souvent face à la réticence de nombre d'employeurs à reconnaître que la violence et surtout celle basée sur le sexe, existe encore et cause des dommages, surtout là où elle n'est pas signalée ou bien lorsque des preuves directes ou des témoins de l'infraction manquent. La meilleure réponse qu'on puisse donner à la violence cachée et non-rapportée est l'engagement de poursuivre nos recherches et nos débats afin de trouver de nouvelles, et meilleures formes d'actions. Ces réponses doivent prendre en compte les tendances constatées, comme l'augmentation de la violence et du harcèlement en temps de crise et de restrictions économiques, ou bien les nouveaux moyens techniques de harcèlement, tel que le cyber-harcèlement par exemple. L'expérience quotidienne des femmes travaillant dans le secteur des transports est sans doute la meilleure source de nouvelles idées d'actions concrètes.

OBJECTIFS DU MODULE DE FORMATION

A) Apporter des connaissances concernant :

Le caractère de la violence et du harcèlement et leurs racines possibles, en mettant l'accent sur la violence fondée sur le sexe; les différents types et formes de violence et de harcèlement (A1.1 - A1.3);

les actions pour réagir aux cas de violence et de harcèlement et pour les prévenir, y compris la portée des mesures – législatives, non-législatives et leurs impact –, des procédures pour régler le problème de la violence et du harcèlement et des règles de prévention (A2.1 - 2.4);

le processus pour négocier des politiques et des mesures applicables sur le lieu de travail (A2.4, A3.4 et A3.5);

les différentes parties concernées et comment trouver des relais dans la perspective d'une campagne plus large contre la violence et le harcèlement sur les femmes (A3.2);

l'impact de la violence domestique sur le lieu de travail et le lien entre la violence domestique et le harcèlement sur le lieu de travail (A2.3);

la possibilité d'entreprendre des actions à tous les niveaux et partout (dimensions verticales et transversales) – mettant en œuvre des mesures et politiques contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes (A3.3).

B) Développer un éventail de savoir-faire pour :

identifier les différents types de violence sur le lieu de travail ;

utiliser tous les moyens disponibles pour réagir contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail ou à la maison ;

élaborer et encourager de nouvelles mesures ;

lier la politique globale aux actions initiées du niveau local ;

construire des collaborations sur le sujet ;

développer une approche pro-active et préventive à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail.

C) Créer un engagement personnel dans la lutte contre la violence et le harcèlement à partir de la participation à la négociation collective et la planification stratégique des actions sur le lieu de travail (et le monitoring qui y est lié).

Les activités de la formation sont partagées en trois parties (chapitres), dont chacune vise un objectif précis :

Donner aux participants la possibilité d'identifier et de comprendre la violence et le harcèlement auxquels ils peuvent être confrontés ;

Donner aux participants des pistes d'une bonne utilisation des règlements et des procédures existants pour prévenir la violence et le harcèlement; les mettre en capacité de protéger les victimes et de traiter de manière appropriée les auteurs de la violence ;

Donner la possibilité d'élaborer, de valider et d'appliquer de nouvelles mesures contre la violence et le harcèlement.

Comme cela a été mentionné plus haut, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail dans le secteur des transports sont fortement liés aux conditions spécifiques de travail et de vie. En ce sens, il est recommandé d'adapter la formation sur la gestion de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail aux quatre types principaux de transport, caractérisés par des conditions spécifiques de travail : à bord d'un bateau, dans un centre de logistique, lors du transport de marchandises sur longue distance, et dans le cas de transport de passagers.

Il faut souligner que c'est une proposition qu'il faut pouvoir mettre en pratique, en tenant compte de l'origine sectorielle des participants et qu'il est possible que certains secteurs du transport soient représentés dans plusieurs groupes. Par conséquent, les organisateurs et les représentants sur place devront s'adapter aux réalités rencontrées en proposant des compositions de groupe et les cas d'études correspondants au mieux à ces compositions.

Il existe quatre groupes principaux:

- 📌 Secteur transport maritime : navigation fluviale et pêche (travail sur le bord d'un bateau);
- 📌 Transport de marchandises (transport de marchandises sur longue distance);
- 📌 Ports et logistique – il peut y avoir des formations de centres, y compris de différents groupes de transport et d'autres centres (centres logistiques);
- 📌 Transport ferroviaire; transports en commun; aviation civile (transport de passagers).

Pour chacun des quatre groupes, nous proposons des exemples adaptés aux objectifs de formation. Ils sont basés sur l'enquête d'ETF de 2016-2017 concernant la violence dans les transports. Il est recommandé d'utiliser les résultats et les conclusions de cette enquête pendant la formation, tout comme les données et les recommandations aux syndicats, formulées dans le cadre du projet de la CES «Safe at home, Safe at work», mais également le document formalisant la recherche plus récente (datant de 2017) de l'ETF sur la violence à l'égard des femmes travaillant dans les transports. L'animateur est invité à adapter les séquences de la formation:

- 📌 en choisissant les exemples ;
- 📌 en se basant sur l'expérience, partagée par les participants;
- 📌 en intégrant dans la réflexion les politiques, les procédures et autres mesures qui seront présentées et discutées durant la formation;
- 📌 en mettant en évidence des éléments spécifiques pour chacun des sous-secteurs des transports.

Pour aider les formateurs de tous les niveaux à se préparer, nous avons créé une bibliothèque spéciale (cf. l'annexe au kit de formation) comprenant du matériel, préparé et utilisé activement par les syndicats des transports; des questionnaires sur la violence et le harcèlement, des résultats des enquêtes, des cas de figure et d'autres documents liés à ce sujet. Le livre du formateur, accompagnant le kit de formation, inclut aussi des consignes et des recommandations.

Le plan d'action et surtout le plan de communication et de distribution, issu des deux dernières formations, est destiné à la préparation d'une campagne syndicale. Les exercices d'organisation de campagnes qui font partie du kit de formation, proposent une information plus pratique et des indications sur les campagnes de toute sorte sur l'égalité entre les sexes, y compris sur la violence et le harcèlement à l'égard de femmes.

Tous les documents sont destinés aux formateurs professionnels et non-professionnels. Si les participants sont peu nombreux, les exercices de groupe peuvent être menés individuellement, les discussions en salle incluant tous les participants. Après la fin de la formation, les membres des syndicats et les militants, les représentants locaux des salariés et les leaders sur place seront plus capables et plus motivés pour entreprendre des actions contre la violence et le harcèlement, en identifiant, rapportant, réagissant et prévenant la violence et le harcèlement non seulement à l'égard des femmes dans le secteur des transports, mais seront aussi utiles dans toutes nos communautés – petites et grandes –, qui participent au secteur des transports ou qui comptent sur un secteur des transports sûr, juste, accessible, efficace et professionnel.

Bonne et fructueuse formation à tous!



Séquence A1.1

Définir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail



Pour préparer cette séquence:

Cette séquence nécessite une préparation en amont de la formation :

*Soit une distribution aux participants de la fiche animation **A1.1** en leur demandant une recherche d'informations et de réfléchir à partir de quelques questions sur le sujet traité dans cette séquence.*

Soit préparer, par le formateur, un panel des définitions existantes – Rappel : l'introduction propose la définition de la violence formulée dans la Convention d'Istanbul.

Pendant la séquence:

1^{er} objectif : faire le groupe par une présentation de chacun

2^{ème} objectif : faire réfléchir en sous-groupe à partir du travail préparatoire de chacun.

3^{ème} objectif : Organiser une réflexion collective dont les résultats sont discutés en grand groupe.

Tâche 1

Faite en sorte que chaque participant se présente. Si les personnes se connaissent déjà, demandez à ce que chacun livre un aspect méconnu, original, étonnant, ... les concernant. L'objectif est de créer une atmosphère détendue dans le groupe, propice à des échanges francs, respectueux et sereins.

Tâche 2

Partagez le groupe en sous-groupes de 3-4 personnes et demandez-leur de réfléchir ensemble à ces quelques questions de base :

- 1) Qu'est-ce que la violence et le harcèlement ?
- 2) A partir de quand commence-t-on à parler de violence et de harcèlement sur le lieu de travail?
- 3) Est-ce que le travail lui-même peut être un acte de violence ou de harcèlement?
- 4) Est-ce que dans votre milieu de travail certaines choses renvoient à la violence et au harcèlement? Si oui, précisez.

Tâche 3

En grand groupe, organisez un échange sur la notion de violence et de harcèlement – qu'est-ce qui rend une action donnée vexante? Est-ce qu'il y a une image générale de cela? Concluez en partageant la définition officielle de la Convention d'Istanbul. Expliquez certains termes si nécessaire. Indiquez comment la faire appliquer sur le lieu de travail.

À la fin de cette séquence chaque participant sera en capacité de:

- disposer d'une image générale de ce que signifient la violence et le harcèlement sur le lieu de travail;
- définir la violence et le harcèlement.

Recommandation au formateur pour bien préparer la suite:

Prenez des notes personnelles – elles vous seront précieuses pour les séquences qui suivent.

Matériel nécessaire:

*Du papier, des stylos et des copies de l'activité **A1.1**; de quoi prendre des notes personnelles.*

Temps dédié à la tâche 1

30 minutes

Temps dédié à la tâche 2

30 minutes

Temps dédié à la tâche 3

30 minutes



Exemple A1.1

Pour aider à la meilleure compréhension de ce que recouvrent la violence et le harcèlement, incitez chaque participant dans les groupes à prendre des notes pendant leurs échanges. Pendant la discussion en séance plénière, attirez l'attention sur les caractéristiques les plus importantes de la violence et du harcèlement à l'aide du paperboard. Vous pouvez également y écrire la définition officielle. Si vous voulez structurer encore plus la réflexion des groupes, vous pouvez poser les questions sous la forme de tableau. Vous trouverez ci-après un exemple de formulaire de définition de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail servant de base à la **Tâche 2**. Cela peut être utilisé en tant qu'instrument d'évaluation ou d'autoévaluation, soit pendant la session de formation, soit plus tard.

Attention! Le contenu du tableau n'est proposé qu'à titre d'exemple. Vous pouvez formuler les questions autrement.

A1.1 Tableau de définition de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail

Questions sur le caractère de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail	Réponses
1. Que signifient la violence et le harcèlement ?	
2. Quand pouvons-nous parler de violence et de harcèlement sur le lieu de travail?	



Séquence A1.2

Sources de la violence et du harcèlement



Pour préparer cette séquence:

Cette séquence utilise des exemples. Pour faciliter l'implication des participants, vous pouvez leur distribuer la fiche animation correspondant à la séquence **A1.2** en amont de la séquence de travail et leur demander de trouver des exemples qui pourront être discutés pendant cette séquence. Définissez la durée approximative de discussion autour d'un exemple en fonction du nombre des participants.

Pendant la séquence:

Prenez part à un des groupes pour partager des idées. Assurez-vous que chacun participe à la discussion, que chacun donne un exemple et encouragez tous les participants à commenter.

Matériel nécessaire:

Du papier, des stylos et des copies de l'activité **A1.2**; un paperboard et deux feutres; de quoi prendre des notes personnelles.

Temps dédié à la tâche 1

75 minutes

Temps dédié à la tâche 2

15 minutes

Tâche 1

Faites partager des exemples de violence et de harcèlement sur le lieu de travail, puis organisez un échange autour de chaque exemple et commentez-les. Pour chaque exemple, répondez aux questions suivantes :

- Quelles sont les raisons et les conditions préalables pour cet acte de violence ou de harcèlement ?

Émotions ? Passion ?

Idées ?

Sentiment de supériorité par rapport à quelqu'un de différent ?

- Quelle est la différence qui pourrait être importante ?
- Que savez-vous sur la violence fondée sur le sexe ? Est-ce le problème dans l'exemple donné ?
- Est-ce que cela concerne une femme ?

Tâche 2

Demandez à chaque participant de résumer par une prise de notes personnelle les réponses et constatations faites lors de la **Tâche 1**; demandez-leur de penser au type de violence et de harcèlement qu'ils peuvent identifier sur leur lieu de travail.

À la fin de cette séquence chaque participant sera en capacité de:

- Comprendre mieux les raisons et les conditions préalables de la violence et du harcèlement ;
- Comprendre mieux la violence fondée sur le sexe ;
- Identifier de meilleures approches aux situations où il y a une manifestation de violence.

Recommandation au formateur pour bien préparer la suite:

Prenez des notes sur les bases de la violence, elles vous seront utiles pour la séquence **A2.3**.



Exemple A1.2

Pour aider les participants à mieux percevoir la dimension sexuelle de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail, sur le paperboard, dessinez un cercle et divisez-le en fonction du nombre des histoires racontées. À l'aide de deux feutres de couleur différente, marquez si la victime est un homme ou une femme, peu importe la raison de la violence et du harcèlement. À la fin, regardez la figure – quelle est la couleur qui prédomine? Est-ce qu'il y a une violence cachée, non-sexuelle, basée sur le genre ?

Attention! Le contenu du diagramme n'est qu'un exemple. S'il y a plus de femmes qui y travaillent, c'est normal de retrouver plus de femmes dans le diagramme.



Séquence A1.3

Formes de violence et de harcèlement



Pour préparer cette séquence:

Cette séquence s'appuie sur des questions exigeant une préparation préalable pour l'accomplissement de la **Tâche 1**. Pour la réaliser, vous distribuerez des copies de la fiche animation correspondant à la séquence **A1.3** en amont de la séquence de travail, et demanderez aux participants de choisir un des quatre exemples les plus fréquents de violence et de harcèlement sur le lieu de travail en se préparant à jouer le rôle de l'auteur. Vous devrez être attentif à coordonner avec les participants le choix de cas de figure et de profils. Tous les participants devront avoir le même temps d'implication active.

Attention! La première tâche pourrait perturber ceux qui ont réellement été victimes de violence! Prévenez les participants et les observateurs de cette éventualité, soyez très vigilant et prêt à réguler pendant le déroulement de la tâche (voir les détails dans le Kit de formation).

Pendant la séquence:

Réunissez tous les participants en grand groupe pour voir ensemble toutes les études du jeu de rôle de la **Tâche 1** et pour les commenter.

Pour l'accomplissement de la **Tâche 2**, former de nouveau des groupes.

Tâche 1

Mettez en place le jeu de rôle et l'observation : quatre participants jouent une étude de violence et de harcèlement (à titre d'exemple). Le reste des participants regardent et répondent à la question suivante :

Peut-on identifier la violence ou le harcèlement dans l'étude dont on a été témoins? Est-ce qu'il y a eu:

- des attaques verbales ;
- de la violence physique ;
- du harcèlement ;
- de la misogynie ;
- du harcèlement sexuel ;
- de l'hostilité et de l'agression.

Tâche 2

Choisissez une forme de violence ou de harcèlement sur le lieu de travail et analysez son impact. Discutez et faites émerger une liste de points qui montrera l'impact de la violence sur l'individu/sur le travail/sur le milieu de travail/sur l'employeur/sur l'entreprise.

Tâche 3

Résumez aux participants les réponses et les constatations de la **Tâche 1** et de la **Tâche 2** et sauvegardez-les en les prenant en notes personnelles.

À la fin de cette séquence chaque participant sera en capacité de:

- Identifier les différents types de violence et de harcèlement ;
- Comprendre mieux l'impact de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail.

Recommandation au formateur pour bien préparer la suite:

Évaluez la violence et le harcèlement sur le lieu de travail – quel type de violence et de harcèlement y-a-t-il ? Quelles sont les mesures qu'on pourrait prendre pour l'arrêter? Conservez vos résultats pour **A2.3** et **A3.1**.

Matériel nécessaire:

Quatre chaises « sur scène », visibles pour tout le monde; du papier, des stylos et des copies de la fiche animation de la séquence **A1.3**; de quoi prendre des notes personnelles.

Temps dédié à la tâche 1

20 minutes

Temps dédié à la tâche 2

40 minutes

Temps dédié à la tâche 3

30 minutes



Exemple A1.3

Nous vous conseillons de remplir une liste de référence qui vous permettra de mieux structurer vos réponses et vos constatations de la **Tâche 2**. Voir exemple ci-dessous. Vous pourrez aussi l'imprimer sans les réponses et la distribuer aux participants. Comme cela, dans la **Tâche 3**, chacun pourra comparer ses réponses à ceux des autres participants. Les résultats peuvent également être inscrits sur paperboard.

Attention! Le contenu de la liste de référence présentée plus bas est à titre d'exemple. Vos constatations peuvent différer de celles proposées comme exemple.

A1.3 Liste de contrôle des pas pratiques pour l'évaluation de l'impact de la violence et du harcèlement.

Questions	Résultats
1. Quel est l'impact de la violence et du harcèlement sur la personnalité?	<ul style="list-style-type: none">• Dégât psychologique : sentiment d'humiliation, de colère, d'insatisfaction et d'impuissance, manque de confiance en soi;• Problèmes de santé : stress, insomnie, hypertension etc. ;• Problèmes sociaux : tendance à comportement introverti, la victime se sent seule et abandonnée.
2. Impact sur le travail	Moindre qualité de l'accomplissement des tâches de travail sur le lieu de travail; manque de concentration.
3. Impact sur le milieu de travail	Isolation et mauvaise communication avec les collègues, manque de travail en équipe ; Manque de motivation ; Absences.
4. Impact sur l'employeur / l'entreprise	Tout ce qui vient d'être mentionné et plus spécialement, manque de motivation, mauvaise qualité du travail; baisse du moral dans l'équipe; absences/arrêts de travail, dépenses financières et gaspillage de temps, liés à la gestion de la violence et du harcèlement.



Séquence A2.1

Les syndicats contre la violence et le harcèlement



Pour préparer cette séquence:

Cette séquence inclut des questions exigeant une préparation préalable. Distribuer aux participants la fiche animation correspondant à la séquence **A1.1** avant la session, en leur demandant de chercher de l'information et de répondre aux questions. N'oubliez pas si possible d'inviter un représentant des syndicats qui présentera les sujets discutés. Pensez à lui donner une copie de cette fiche animation pour se préparer en avance.

Pendant la séquence:

Réunissez les participants en grand groupe pour qu'ils puissent partager l'information déjà préparée sur la **Tâche 1**

Nota : si un représentant des syndicats est présent, il doit prévoir de participer à l'ensemble de la séquence.

Pour la **Tâche 2** formez de nouveau des sous-groupes. Répartissez la charge de travail en fonction du nombre des participants.

Matériel nécessaire:

Du papier, des stylos, des copies de la fiche animation de la séquence **A2.1** et de la liste d'informations; paperboard et des feutres; un intervenant syndical maîtrisant le sujet.

Tâche 1

Demandez aux participants de s'informer sur les parties concernées et leurs obligations :

Les syndicats: avoir des représentants dans les commissions des plaintes et des auditions disciplinaires; élaboration de contrats collectifs de travail et de politiques; obligations sur le lieu de travail – égalité et dignité sur le lieu de travail, sécurité, conditions de travail saines et sûres; le rôle des intercesseurs pour les droits des femmes et des représentants des comités féminins.

Les employeurs: appliquer la législation sur le lieu de travail, responsabilité sociale corporative, contrats collectifs.

L'UE et les États/États-membres: la législation concernant la violence et le harcèlement; exécution – institutions et organes; contrôle et sanctions légales – poursuite judiciaire de l'auteur.

Tâche 2

Organisez le partage d'expérience d'histoires de résolution positive de cas de violence et de harcèlement : tous les membres du groupe partagent leur expérience puis, le groupe choisit une histoire qui sera présentée en grand groupe.

Essayez de répondre collectivement aux questions :
Quelle a été la clé du succès ?
Quelles barrières fallait-il surmonter ? Qu'est-ce qu'on pourrait faire en plus ?

À la fin de cette séquence chaque participant sera en capacité de:

- Reconnaître les mesures existantes de protection de la violence et du harcèlement.
- Accepter le droit de protection sur le lieu de travail.
- Disposer d'un ensemble de cas.
- Avoir un résumé des bonnes pratiques de gestion de la violence;
- Saura formuler l'idée de facteurs-clé pour la protection contre la violence et le harcèlement.

Recommandation au formateur pour bien préparer la suite:

prenez des notes personnelles ; conservez-les pour les activités **A3.2.** et **A3.3.**

Temps dédié à la tâche 1

40 minutes

Temps dédié à la tâche 2

50 minutes



Exemple A2.1

A2.1 Tableau comparatif des mesures de protection sur le lieu de travail

Pour vous aider à mieux structurer les réponses et les constatations de la **Tâche 1**, nous vous conseillons de réunir l'information collectée dans un tableau comparatif. Cela permet d'évaluer les mesures de protection contre la violence et le harcèlement sur votre lieu de travail et d'ajouter des facteurs-clé et des idées pour améliorer la protection.

Vous trouverez un peu plus bas, un exemple de tableau comparatif. Il vous permet de voir les mesures les plus efficaces et de donner l'explication de cette efficacité. De plus, cela vous permettra de trouver un moyen d'améliorer les autres mesures et de mieux utiliser les ressources de votre lieu de travail.

Attention! Le contenu du tableau comparatif présenté plus bas n'est donné qu'à titre d'exemple. Vos critères et constatations, reflétant la situation sur votre lieu de travail, peuvent différer.

Pour choisir plus facilement parmi les nombreuses histoires, donnez à chacun un petit objet (un stylo, un trombone ou autre) qu'il donnera au participant ayant présenté la meilleure histoire dans le groupe. Puis, tous les conteurs d'histoires, ayant reçu des objets, choisissent celui qui aura présenté la meilleure histoire. Ce sera celle, dont le conteur a réuni le plus grand nombre d'objets (stylos, trombones etc.).

Idées comment initier une protection	
Facteurs-clé d'efficacité	
Impact sur la violence (de 0 à 5).	
Garanties par ...	
Mesures de protection	



Séquence A2.2

Recours contre la violence et le harcèlement



Pour préparer cette séquence:

Vous devez être en capacité de présenter en grand groupe précisément et dans le détail, le meilleur exemple de la dernière session. Utilisez vos notes personnelles prises pendant la séquence A2.1

Pendant la séquence:

*Partagez les participants en petits groupes pour discuter la **Tâche 1**.*

*La **Tâche 2** sera présentée en grand groupe.*

Matériel nécessaire:

*Du papier, des stylos et des copies de la fiche animation de la séquence A2.2 et du **Tableau 2.2**.*

Temps dédié à la tâche 1

30 minutes

Temps dédié à la tâche 2

30 minutes

Temps dédié à la tâche 3

30 minutes

Tâche 1

En grand groupe, présentez les histoires principales de **A2.1**. Faites un tableau avec les titres suivants : Verticalement, une liste de facteurs-clé des parties concernées; Horizontalement : très important, important, pas très important/remplaçable.

Tâche 2

Analysez ce qui mène au succès.

Tâche 3

Énumérez des facteurs-clé et évaluez leur importance relative. N'oubliez pas de résumer le résultat produit lors de la **Tâche 2** dans vos notes personnelles.

À la fin de cette séquence chaque participant sera en capacité de:

- Définir les facteurs-clé en cas de violence ou de harcèlement sur le lieu de travail;
- Évaluer leur poids relatif et les mesures de compensation;
- Comprendre mieux l'importance des efforts concertés.

Recommandation au formateur pour bien préparer la suite:

Gardez les arguments de discussion et les constatations pour plus tard. Ils vous seront utiles pour les séquences **A3.2** et **A3.4**.



Exemple A2.2

Pour aider à l'accomplissement des **Tâches 2** et **3**, regroupez l'information dans un tableau.

Verticalement: une liste des facteurs-clé en fonction des parties intéressées.

Horizontalement: très important, important, pas très important/remplaçable.

Attention! Le contenu du tableau est à titre d'exemple. Vos constatations, reflétant la situation sur votre lieu de travail et dans votre syndicat, peuvent différer. En tout cas, essayez de remplir les idées dans la dernière colonne de droite.

Parties intéressées	Très important	Important	Pas très important/remplaçable	Idées d'amélioration
L'État			Une bonne législation mais mauvaise application.	Une meilleure interaction entre le lieu de travail et la police; contrats collectifs de travail forts et stables.
2. Les pouvoirs municipaux/gestion locale		Accord sur la violence sur le lieu de travail		Pas pratiques – des campagnes communes, des investissements dans les formations etc.
3. Les employeurs	Participation personnelle, bonne organisation	Contrat de travail collectif – clauses et procédures en cas de violence		Elaboration de nouvelles clauses, une meilleure application, soutien des victimes.
4. Les syndicats/les représentants sur place et les leaders syndicaux	Participation personnelle, bonne organisation	Réculte de données, négociation de politiques, intercesseurs pour les femmes		Vigilance augmentée, rapports documentés de faits, liste de contrôle, formations.
5. Les membres syndicaux	Vigilance et tolérance zéro	Rapporter et récolter des données		Formations sur la qualité, solidarité

A2.2 Tableau des facteurs-clé et leur importance relative pour un résultat positif de la réaction en cas de violence



Séquence A2.3

La violence à la maison et sur le lieu de travail



Pour préparer cette séquence:

Cette activité n'exige pas de préparation préalable. Munissez-vous de vos notes personnelles, liées à toutes les activités précédentes, surtout à l'activité 2.

Pendant la séquence:

*La **Tâche 1** est un échange en grand groupe.*

*Pour la **Tâche 2**, les participants sont partagés en petits groupes.*

*La **Tâche 3** est aussi un échange en grand groupe*

Matériel nécessaire:

*Du papier, des stylos et des copies de la fiche animation de la séquence **A2.3**; des copies du tableau comparatif; des notes adhésives „post-it”*

Temps dédié à la tâche 1

45 minutes

Temps dédié à la tâche 2

25 minutes

Temps dédié à la tâche 3

20 minutes

Tâche 1

Organisez un échange dans le groupe pour essayer de répondre aux questions suivantes :

- 1) La violence domestique, peut-elle nuire à la santé de l'employé et à sa capacité à travailler? Donnez des exemples.
- 2) Y-a-t-il un impact sur le marché du travail? Donnez des exemples.
- 3) Les employeurs, subissent-ils à leur tour des pertes à cause de la violence domestique? Donnez des exemples.
- 4) Les syndicats, doivent-ils avoir une position par rapport au problème de la violence domestique? Expliquez pourquoi.

Tâche 2

En petits groupes, résumez et écrivez les conclusions principales. Écrivez sur des notes adhésives 3 à 5 idées d'actions possibles qu'on pourrait entreprendre pour répondre à l'impact de la violence domestique sur le lieu de travail, en précisant qui est censé agir dans ce cas?

Tâche 3

Faites « un mur » de propositions en collant les notes sur le mur. Analysez et commentez. Est-ce qu'il y a des idées qui se rapprochent? Pouvez-vous grouper les idées en 2-3 propositions de base?

À la fin de cette séquence chaque participant sera en capacité de:

- Réaliser les liens entre la violence domestique et le travail;
- Réaliser l'impact négatif de la violence domestique sur les employeurs – par exemple, retards, arrêts de maladie, menaces sur le lieu de travail etc. ;
- Réaliser l'importance du lieu de travail en tant que point de sécurité pour la victime de la violence domestique, d'inviolabilité de la vie privée, de contacts sociaux et d'indépendance financière ;
- Réaliser le rôle des syndicats dans l'identification, l'aide et l'encouragement des victimes de violence domestique à s'adresser aux institutions spécialisées; le rôle des syndicats en tant que représentants des travailleurs : par exemple, dans les cas où un syndiqué a eu une punition disciplinaire pour des erreurs à son lieu de travail ou bien, à cause de la violence domestique, celui-ci a eu des problèmes à cause des retards pour le travail.
- Exprimer sa volonté d'inclure la violence domestique dans l'ordre du jour de la signature des contrats collectifs de travail, tout comme le problème de l'égalité, de la sécurité et de la sécurité du travail.

Recommandation au formateur pour bien préparer la suite:

Notez vos constatations dans vos notes personnelles. Gardez les pour les activités **A3.3** et **A3.4**.



Exemple A2.3

Pour mieux structurer les conclusions de la **Tâche 1**, reportez-les dans un tableau comparatif. Vous trouverez plus bas, un tableau comparatif à titre d'exemple, contenant des questions choisies de la **Tâche 1**.

Attention! Le contenu du tableau n'est donné qu'à titre d'exemple. Vos constatations peuvent être différentes.

A2.3 Tableau comparatif de l'impact de la violence domestique sur le lieu de travail

Personne concernée/ groupe	Impact sur:	Résultats négatifs
La victime	La santé La confiance en soi	Handicaps physiques, mobilité réduite, mauvais état physique, baisse du moral, insécurité, peur.
Le lieu de travail	La qualité du travail La sécurité	Santé dégradée; manque de concentration; l'agressivité éventuelle du partenaire peut provoquer des mesures disciplinaires de la part de l'employeur si la violence domestique est cachée.
L'employeur	La productivité La sécurité	Des retards pour le travail, des arrêts de maladie; l'audition disciplinaire peut pour la première fois mettre en évidence la violence domestique comme raison des retards ou des absences; danger d'attaque sur le lieu de travail ou à proximité (les sorties, le parking etc.)



Séquence A2.4

Mesures contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail



Pour préparer cette séquence:

Cherchez et imprimez tous les contrats collectifs de travail ou bien les dispositions politiques concernant la violence et le harcèlement, tout comme les autres règlements intérieurs et les politiques en vigueur qui concernent votre lieu de travail. Utilisez le travail des bénévoles.

Pendant la séquence:

Toute l'activité **A2.4** se déroule en grand groupe. La **Tâche 4** est individuelle.

Matériel nécessaire:

Du papier, des stylos et des copies des dispositions contre la violence; tableau **A2.4**; des copies de la fiche animation de la séquence **A2.4**.

Temps dédié à la tâche 1

30 minutes

Temps dédié à la tâche 2

30 minutes

Temps dédié à la tâche 3

20 minutes

Temps dédié à la tâche 4

10 minutes

Tâche 1

Présentez le contrat collectif de travail et les règlements intérieurs en vigueur. Assurez-vous qu'ils sont bien compris – permettez à tous les participants de finir la phrase : En cas de violence ou de harcèlement, je dois /je peux... »

Tâche 2

Essayez de grouper les dispositions en ensemble cohérent comme suit :

- 1) Mesures de prévention ;
- 2) Mesures de protection et de soutien de la victime ;
- 3) Mesures d'exécution ou de poursuite judiciaire des auteurs de la violence.

Organisez un questionnement à partir de ce travail :

- Pensez-vous que les mesures contre les auteurs de la violence aient aussi un pouvoir de prévention?
- Évaluez l'équilibre entre les trois groupes de mesures – sont-elles proportionnelles l'une à l'autre? Est-ce qu'il manque quelque chose?

Tâche 3

Animez un remue-méninge pour trouver d'autres mesures possibles. Qu'est-ce qui est spécifique pour votre lieu de travail? Qu'est-ce qui est spécifique pour les femmes travaillant dans les transports sur votre lieu de travail? Comment pouvez-vous renforcer la protection?

Tâche 4

Résumez les résultats de la **Tâche 3** dans vos notes personnelles.

À la fin de cette séquence chaque participant sera en capacité de:

- Mieux connaître les dispositions et les procédures existantes ;
- Mieux comprendre les politiques de réaction et de prévention de la violence et du harcèlement;
- Avoir de nouvelles idées pour des actions futures sur le lieu de travail.

Recommandation au formateur pour bien préparer la suite:

Gardez précieusement vos constatations pour l'activité **A3.4**.



Exemple A2.4

Pour faciliter votre travail d'évaluation des contrats collectifs de travail et des règlements contre la violence et le harcèlement, formulés en groupes de mesures, nous vous proposons d'utiliser le tableau comparatif qui suit. Le formateur pourra le présenter sur paperboard pendant la session ou bien le préparer au préalable et le remplir durant la discussion plénière. Certaines mesures peuvent s'avérer efficaces dans plusieurs domaines – dans ce cas, vous pouvez les marquer dans chacune des parties du tableau. Numérotez les mesures pour qu'on puisse mieux évaluer la présence ou le manque d'équilibre.

Attention! Le contenu du tableau n'est donné qu'à titre d'exemple. Vos constatations peuvent être différentes.

A2.4. Tableau comparatif des mesures contre la violence

Prévention	Protection	Mesures de réaction (application)
1. Politique de « Tolérance zéro envers la violence et le harcèlement sur le lieu de travail ».	1. Procédure d'action en cas de violence ou de harcèlement.	1. Règlement intérieur d'enquête.
2. Défense des pratiques de discrimination etc.	2. Personne de référence recommandée / ligne ouverte etc.	2. Procédures disciplinaires / liste de sanctions disciplinaires etc.



Séquence A3.1

Comment populariser nos propositions de recours à la violence et au harcèlement



Pour préparer cette séquence:

Cette activité n'exige pas de préparation préalable. Prenez vos notes personnelles liées aux activités **A3.1**, **A3.4** et **A3.5**.

Pendant la séquence:

Formez des groupes pour réaliser la **Tâche 1**. La **Tâche 2** est une discussion en grand groupe; la **Tâche 3** est individuelle.

Matériel nécessaire:

Du papier, des stylos, des copies de la fiche animation de la séquence **A3.1**, des copies de la partie « Réflexions » **3.1**.

Temps dédié à la tâche 1

30 minutes

Temps dédié à la tâche 2

45 minutes

Temps dédié à la tâche 3

15 minutes

Tâche 1

Décrivez le processus pas à pas, en répondant aux questions suivantes :

- 1) Comment pouvez-vous mettre en évidence l'importance du problème?
- 2) Comment recueillir des preuves?
- 3) Est-ce que la violence et le harcèlement influent sur la sécurité sur le lieu de travail? Comment?
- 4) Ont-ils un impact sur la santé et la sécurité du travail? Si oui, comment se manifeste-t-il?
- 5) La violence et le harcèlement influent-ils sur l'égalité? Comment? Y-a-t-il un impact lié au sexe de la personne? Comment se manifeste-t-il?
- 6) Ont-ils une conséquence industrielle dans le secteur des transports? Qu'est-ce qui est nécessaire? Concerne-cela l'employeur/les employeurs et l'occupation? Comment?
- 7) La société, est-elle sensible à ce problème? Y-a-t-il des membres syndicaux sur le lieu de travail? Si le problème concerne des personnes non-syndiquées, est-ce que cela est un problème organisationnel su syndicat?
- 8) Quels sont vos côtés forts?
- 9) Quelles sont les barrières possibles?
- 10) Comment pouvez-vous les surmonter? Utilisez votre expérience antérieure, acquise pendant la campagne et les négociations.

Tâche 2

Présentez vos projets et discutez-les. Partagez votre expérience avec les autres participants. Donnez des exemples de campagnes réussies.

Tâche 3

Prenez des notes personnelles. Remplissez et mettez un signet **3.1**, si vous voulez.

À la fin de cette séquence chaque participant sera en capacité de:

- d'avoir des connaissances et des capacités pour améliorer les contrats collectifs de travail et l'élaboration de politiques (cf. aussi le Module 2);
- d'initier une campagne.

Recommandation au formateur pour bien préparer la suite:

Gardez vos notes / votre feuille de réflexions quand vous animerez la séquence **A3.2**



Exemple A3.1

Pour vous aider à accomplir la **Tâche 1**, nous vous proposons de résumer vos réponses et vos réflexions sur une feuille et de l'ajouter à vos notes personnelles si vous voulez.

Vous trouverez ci-dessous un tableau d'évaluation à titre d'exemple.

A3.1 Réflexions pour populariser l'action désirée

Question	Réponses et idées
1. Comment montrer l'importance du problème?	
2. Comment récolter des preuves ?	
etc.	



Séquence A3.2

Comment trouver des relais, des appuis



Pour préparer cette séquence:

Cette séquence n'exige pas de préparation préalable. Pour la mettre en œuvre, il faudra d'abord faire les activités mentionnées en **A3.1**.

Pendant la séquence:

Partagez les participants en petits groupes pour accomplir la **Tâche 1**. La **Tâche 2** est une session plénière.

Matériel nécessaire:

Du papier, des stylos et des copies de la fiche animation de la séquence **A3.2**; Prenez des notes personnelles la production obtenue dans la séquence **A3.1**.

Temps dédié à la tâche 1

45 minutes

Temps dédié à la tâche 2

30 minutes

Temps dédié à la tâche 3

15 minutes

Tâche 1

En petits groupes, discutez qui pourrait soutenir votre proposition et comment. Répondez aux questions suivantes :

- 1) De quoi avez-vous besoin pour réussir? De qui dépend cela?
- 2) A qui est adressée votre proposition?
- 3) Qui va en profiter? Combien sont-ils? Combien de femmes? Combien de travailleurs dans les transports? Combien de passagers? Combien d'entreprises ou de services?
- 4) Comment y arriver? Ont-ils des représentants?
- 5) Comment peuvent-ils vous soutenir? Soyez précis!
- 6) Qui d'autre voulez-vous contacter? Qu'est-ce que vous allez demander?

Tâche 2

Partagez les résultats de chaque sous-groupe en grand groupe et discutez comment recevoir de l'appui pour votre campagne. Donnez des exemples d'autres campagnes.

Tâche 3

Prenez des notes personnelles / remplissez et ajoutez sur la feuille de réflexions **3.2**.

À la fin de cette séquence chaque participant sera en capacité de:

- Identifier et contacter des complices potentiels ;
- Définir la cause commune en tant que base d'actions communes ;
- Établir de nouvelles possibilités de coopération.

Recommandation au formateur pour bien préparer la suite:

Gardez précieusement vos constatations pour les activités **A3.4** et **A3.5**.











Exemple A3.2

Pour mieux structurer vos conclusions et vos réponses de la **Tâche 1**, nous vous conseillons de résumer votre information dans le tableau de réflexion **3.2**, basé sur le même modèle que le diagramme de réflexion **3.1.**, et de l'intégrer à vos notes personnelles.

Attention! Le contenu du tableau (les questions) n'est donné qu'à titre d'exemple. Vos constatations peuvent être différentes.

Pour améliorer vos chances de réussite avec des relais et appuis éventuels, vous pouvez essayer l'exercice à l'aide d'une série de jeux de rôle dans la **Tâche 2**. Mettez-vous par deux et présentez les situations suivantes

-  Réunion de votre syndicat ;
-  Rencontre avec des employés qui ne sont pas encore membres du syndicat ;
-  Rencontre avec votre employeur ;
-  Rencontre avec le chef du service « Santé et sécurité du travail » ;
-  Rencontre avec une organisation non-gouvernementale / un groupe de charité ou bien un groupe de campagne ;
-  Rencontre avec un groupe de soutien des victimes de violence domestique ou bien avec un centre de situations de crise ;
-  Rencontre avec les médias ;
-  Rencontre avec des institutions (services sociaux, police etc.) ;

Essayez de parler d'une manière brève et précise. Quels sont les arguments que vous allez choisir pour chacune des rencontres ? Sont-ils différents ? En quoi ?



Séquence A3.3

Partager l'état des lieux général



Pour préparer cette séquence:

Cette séquence n'exige pas de préparation préalable.

Pendant la séquence:

Partagez les participants en petits groupes pour discuter la **Tâche 1**. La **Tâche 2** est en grand groupe.

Matériel nécessaire:

Du papier, des stylos et des copies de la fiche animation de la séquence **A3.3**.

Temps dédié à la tâche 1

40 minutes

Temps dédié à la tâche 2

20 minutes

Temps dédié à la tâche 3

30 minutes

À la fin de cette séquence chaque participant sera en capacité de:

- observer les actions sur le lieu de travail en tant qu'une partie d'un mouvement mondial de grande importance ;
- Avoir une perception synchronisée, si nécessaire ;
- être plus informé sur les leviers mobilisables à tous les niveaux ;
- faire part du processus d'échange des idées et de l'expérience pratique – horizontalement et verticalement, c'est-à-dire, à un niveau local, régional, national et international, avec d'autres organisations du même genre.

Tâche 1

Demandez aux participants de structurer les mesures identifiées contre la violence et le harcèlement aux différents niveaux du dialogue social et de la conclusion de contrats collectifs : niveau entreprise, secteur, région, niveau national, européen ou mondial ;

Donnez-leur les consignes suivantes :

- Écrivez toutes les mesures, mentionnées pendant les séquences précédentes, à partir de vos différentes notes de synthèse ;
- Mettez-les sur le mur dans les zones correspondantes ;
- À l'issu de ce premier temps, complétez avec les propositions du formateur sur les initiatives dans chaque domaine.

Remarque: À ce stade, elles incluent le but de l'ONU pour le développement durable ; les conclusions concertées de la Commission de l'ONU sur le statut des femmes et sur l'élimination et la prévention de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des jeunes filles ; la convention attendue de l'OIT sur la violence et le harcèlement à l'égard des femmes et des hommes dans le monde du travail ; la Convention du Conseil de l'UE d'Istanbul.

Prêtez une attention particulière : (cf. l'Annexe au kit de formation) ;

- au Rapport de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) ACTRAV concernant la violence et l'apport de l'ITF ;
- à l'initiative de la Commission Européenne « Les Femmes dans le transport » et
- au projet de la Confédération européenne des syndicats « Sécurité à la maison, sécurité sur le lieu de travail » et à ses recommandations.

Donnez des exemples d'initiatives actuelles ou de bonnes pratiques que vous connaissez.

Tâche 2

Résumez les constatations effectuées en termes de mesures prises. Avez-vous participé à quelques-unes ? Comment ?

Tâche 3

Commentez le lien entre tous les niveaux et mesures. Répondez aux questions :

- 1) Le lien entre tous les niveaux, est-il important? Pourquoi ?
- 2) Comment la politique du niveau le plus élevé peut-elle aider l'action dans l'entreprise ?
- 3) Inversement, comment les défis sur le lieu de travail nourrissent-ils la politique principale ?
- 4) Quel est le rôle des organisations mondiales de syndicats comme l'ETF (la Fédération européenne des travailleurs des transports) et l'ITF (La Fédération mondiale des travailleurs des transports), la CES (La Confédération européenne des syndicats), le PERC (le comité régional de la CSI) et la CSI (La Confédération internationale des syndicats) ;
- 5) Comment pouvez-vous mieux participer à leurs activités et à leurs actions ?

Recommandation au formateur pour bien préparer la suite:

Notez vos observations sur le lien entre tous les niveaux et tous les participants.

Tracez des pistes d'actions pour l'activité **3.4**.



Exemple A3.3

Pour mieux structurer les résultats de la **Tâche 1**, réunissez l'information dans le tableau ci-dessous :

A3.3. Tableau des actions

Niveau	Mesures contre la violence et le harcèlement
1. Mondial	
2. Européen	
3. National	
4. Secteur/branche	
5. Compagnie	
6. Lieu de travail	

Remarque: Il pourra aussi être représenté sous la forme d'étapes concrètes à franchir.

*Pour la **Tâche 3**, vous pouvez visiter les sites de l'ETF, l'ITF, la CES et la CSI. Vous aurez besoin d'un multimédia ou d'un ordinateur. S'il s'agit d'un ordinateur, le formateur devra s'assurer que chacun des participants se soit positionné sur chaque site à la section sur la violence et le harcèlement à l'égard des femmes.*



Séquence A3.4

Nous focaliser sur des actions appropriées au niveau local



Pour préparer cette séquence:

Cette séquence n'exige pas de préparation préalable. Apportez vos notes personnelles prises pendant la séquence **A3.4**.

Pendant la séquence:

Partagez les participants en petits groupes pour l'accomplissement des **Tâches 1, 2 et 3**.

Matériel nécessaire:

Vos notes personnelles, du papier, des stylos et des copies de la fiche animation de la séquence **A3.4**.

Temps dédié à la tâche 1

40 minutes

Temps dédié à la tâche 2

30 minutes

Temps dédié à la tâche 3

20 minutes

Tâche 1

Demandez aux participants, en petits groupes, d'énumérer et d'établir les objectifs prioritaires, liés à la violence et au harcèlement au niveau de la compagnie. Demandez-leur de préciser à partir du questionnaire suivant :

- 1) Quel est le principal défi sur votre lieu de travail ?
- 2) Pourquoi notamment celui-ci ?
- 3) Que peut-on faire ?
- 4) Que pouvez-vous faire, vous et vos collègues, pour faire face aux défis ?
- 5) Y-a-t-il quelque chose de réalisable que vous pouvez faire tout de suite ?

Tâche 2

Demandez aux participants de partager leurs idées avec les collègues au sein du groupe. En repérant s'il y a des idées qui se répètent. Indiquez quelques actions possibles et décrivez-les en bref.

Tâche 3

Ensuite, proposez aux participants de choisir 2 ou 3 actions de les discuter et de les planifier. À l'issue de ce travail, ils auront un plan d'action sur la violence et le harcèlement à l'égard des femmes qui servira lors de la séquence suivante.

À la fin de cette séquence chaque participant sera en capacité de:

- Évaluer les mesures nécessaires sur le lieu de travail ;
- Voir les différentes options possibles ;
- Élaborer un plan d'action ;
- Engager et motiver.

Recommandation au formateur pour bien préparer la suite:

Mettez-vous en situation de pouvoir présenter un plan d'action lors de travaux en grand groupe prévus à la séquence **A3.5**.



Exemple A3.4

Pour mieux structurer le travail de la **Tâche 2** et vous préparer pour la séquence suivante, consignez le produit de votre réflexion sous une forme synthétique et la plus concrète possible. Vous trouverez ci-après un exemple de formulaire facilitant ce travail. Remplissez un formulaire pour chacune des actions que vous aurez proposées.

Attention! Le contenu du formulaire, tout comme la courte description, sont donnés à titre indicatif. Vos découvertes et votre description peuvent être différentes.

A3.4. Brève description des actions d'application d'une mesure contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.

Objectif de la mesure à introduire	Faire diminuer l'abus verbal sexiste.
A qui cette mesure est-elle adressée ?	Aux employés hommes qui racontent des anecdotes sexistes.
Quel est l'objectif principal de l'action ?	Augmenter le niveau d'information sur l'effet des anecdotes sexistes sur les employées femmes.
Quelle est la nature de l'action ?	Élaborez et présentez au nom d'une femme, un poster portant le message suivant : « Les blagues sexistes ne me font pas rire! »
Quel est le rôle des participants ?	On demandera aux membres : <ul style="list-style-type: none">- de trouver une image « impressionnante » d'une femme ;- de l'imprimer et la coller sur une grande feuille de papier ;- d'écrire le message ;- de l'accrocher sur le mur pendant la pause-café.
Comment expliquer la mesure ?	L'équipe expliquera que certaines blagues sont humiliantes pour les femmes et ne sont pas acceptables sur le lieu de travail. Elle demandera à tous ses collègues de réagir d'une manière solidaire à ces anecdotes, en disant : « Cela ne fait pas rire les femmes ».



Séquence A3.5

Communiquer et diffuser de l'information est primordial!



Pour préparer cette séquence:

Lisez attentivement la courte description de la séquence. Réfléchissez comment la présenter aux participants. Quel est le problème ? Comment pouvez-vous aider ? Où mettrez-vous l'accent ?

Pendant la séquence:

La **Tâche 1** est prévue en grand groupe ; pour la **Tâche 2**, partagez les participants dans les mêmes petits groupes, comme pour lors de séquence **A3.4**. La **Tâche 3** est individuelle.

Matériel nécessaire:

Du papier, des stylos et des copies de la fiche animation de la séquence **A3.5**, le formulaire **3.4**, vos notes personnelles.

Temps dédié à la tâche 1

50 minutes

Temps dédié à la tâche 2

20 minutes

Temps dédié à la tâche 3

20 minutes

Tâche 1

En grand groupe, présentez et discutez tous les plans d'action. Pour chaque présentation de groupe, répondez aux questions suivantes :

- 1) Est-ce que certaines mesures proposées coïncident avec les vôtres ?
- 2) Est-ce que certaines actions proposées coïncident avec les vôtres ?
- 3) Est-ce que les actions sont bien planifiées dans le temps ?
- 4) Combien de personnes y-a-t-il dans le groupe cible ? Combien de femmes ?
- 5) Y-a-t-il une continuité chronologique des actions ou bien chaque action est-elle séparée des autres ?
- 6) Y-a-t-il une action que vous pouvez commencer tout de suite ?

Tâche 2

Dans la même configuration en petits groupes que lors de la séquence **A3.4**, le formateur demande aux participants de réviser leur plan d'action en répondant aux questions suivantes :

- 1) Considérez-vous que la plupart de vos collègues partagent la même vision ?
- 2) Considérez-vous qu'il soit possible d'agir tous ensemble ?
- 3) Comment impliquer les autres ?
- 4) Pouvez-vous améliorer votre présentation ? Comment ?
- 5) Pouvez-vous adapter votre présentation à un public plus nombreux ? Comment ?

Tâche 3

Enfin le formateur propose aux participants de :

- Comparez leur travail et le plan d'action obtenu.
- De dire s'ils sont satisfaits ? Si non, pourquoi ?

Pour conclure la formation, chaque participant est invité à :

Remplir le formulaire d'autoévaluation de la formation.

Préparer un court résumé de la formation à présenter à leurs collègues quand il rentrera sur son lieu de travail.

À la fin de cette séquence chaque participant sera en capacité de:

- évaluer ce qui a été fait pendant la formation ;
- commencer une campagne.

Recommandation au formateur pour bien préparer la suite:

Prenez rendez-vous avec le leader du syndicat pour discuter les premières étapes de votre plan d'action.



Exemple A3.5

Pour évaluer le résultat de la formation, nous vous proposons un formulaire d'évaluation à titre d'exemple. Que vous utilisiez ce formulaire ou pas, il vous faudra faire une évaluation. Nous vous recommandons de remplir le formulaire en deux étapes : la 2ème colonne au début de la formation, et la dernière, à la fin de celle-ci.

Question	Avant le début de la formation	Après la fin de la formation
1. Pensez-vous être capable de reconnaître les actes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail ?		
2. Pensez-vous pouvoir identifier les indices de violence domestique chez certains de vos collègues ?		
3. Connaissez-vous les dispositions légales et celles de travail et les politiques contre la violence et le harcèlement ?		
4. Savez-vous comment réagir en cas de violence et de harcèlement ?		
5. Pensez-vous qu'on pourra faire plus ?		
6. Qu'est-ce qu'on pourrait faire de plus ?		
7. Savez-vous comment ?		
8. Sentez-vous confiants pour affronter la violence et le harcèlement et les gérer ? Incluez les résultats de 1 (non) à 5 (tout à fait).		
9. Pensez-vous que cette formation pourra vous aider ?		

Commentaires et recommandations: