



**LES TRAVAILLEURS S'UNISSENT  
POUR DÉFENDRE LE DROIT DE  
TOUTE PERSONNE À UN MONDE DU  
TRAVAIL EXEMPT DE VIOLENCE ET DE  
HARCÈLEMENT : #RATIFIERC190**

Étude et évaluation de la mise en œuvre de la Convention n° 190 et de la Recommandation n° 206 sur la violence et le harcèlement de l'OIT.





SECTION 3

**LES TRAVAILLEURS S'UNISSENT POUR FAIRE DE LA C190 ET DE LA R206 UNE REALITE. VUE D'ENSEMBLE DE LA CAMPAGNE #RATIFIERC190**

16

ÉTUDE DE CAS 1:

**LA MISE EN ŒUVRE DE LA C190 EN ARGENTINE**

14



ÉTUDE DE CAS 2:

**LA CAMPAGNE POUR LA RATIFICATION DE LA C190 AU PAKISTAN**

34



SECTION 2

**LES ARGUMENTS EN FAVEUR DE LA REALISATION DE LA C190 ET DE LA R206**

8



ÉTUDE DE CAS 5:

**UNE COALITION FORGÉE EN FRANCE POUR UNE RATIFICATION AMBITIEUSE DE LA C190**

56



ÉTUDE DE CAS 3:

**ACCROÎTRE LE RÔLE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE POUR METTRE EN ŒUVRE LA C190 EN AFRIQUE DU SUD**

37



SECTION 4

**LE POINT SUR LE PROGRES VERS LA RATIFICATION ET LA MISE EN ŒUVRE DE LA C190**

48



ÉTUDE DE CAS 4:

**UN MOUVEMENT SE MOBILISE EN FAVEUR DE LA RATIFICATION DE LA C190 AU MAROC**

40

REFERENCES 70



SECTION 1

**INTRODUCTION**

4





# INTRO- DUCTION

1

La violence et le harcèlement au travail, et en particulier la violence et le harcèlement fondés sur le genre, constituent un problème considérable dans toutes les régions du monde et tous les secteurs. Ce phénomène détruit des vies, empêche les femmes de réaliser leur plein potentiel ; il est non seulement causé par la violence et la répression dans la société en général, qui sont souvent particulièrement prévalents sur la base de l'identité de genre et de la préférence sexuelles des personnes, mais il y contribue. Chaque travailleuse et chaque travailleur devrait avoir droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, raison pour laquelle c'est une priorité pour les syndicats partout dans le monde.

Ce sont les campagnes et les activités de lobbying et de plaidoyer effectuées par les syndicats, en alliance avec d'autres mouvements, qui ont mené au succès de l'adoption de la Convention 190 de l'OIT, si importante, et de la Recommandation 206 qui l'accompagne, lors de la Conférence internationale du Travail de 2009. Le présent rapport fait état des activités réalisées aux quatre coins du monde par les syndicats en faveur de la ratification et de la pleine mise en œuvre de la C190 par les gouvernements, et de la manière dont ils font campagne pour les réformes législatives nécessaires pour que les dispositions de la Convention et de la Recommandation deviennent une réalité pour tous.

Le rapport met en avant la manière dont la C190 et la R206 ont été mises en œuvre et dont elles contribuent au renforcement du dialogue social et de la négociation collective pour faire face à la violence et

au harcèlement au travail. Des exemples de campagnes, d'actions et d'initiatives menées avec succès par les syndicats montrent que les activités innovantes, sans précédent, qui contribuent déjà à faire une réalité de l'objectif d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Les conclusions du rapport donneront plus de poids au plaidoyer des syndicats dans le monde à l'appui des réformes législatives nécessaires ainsi qu'à la mobilisation syndicale dans la négociation collective pour obtenir l'amélioration des droits et des conditions de travail pour l'ensemble de la main d'œuvre, dans toute sa diversité.

Les données, provenant de la première enquête de la CSI auprès de 107 syndicats affiliés à la CSI dans 70 pays<sup>1</sup>, révèlent les éléments suivants :

- La violence et le harcèlement ont augmenté au cours des dernières années, et en particulier la violence et le harcèlement fondés sur le genre, comme suite à la pandémie de COVID-19.
- Un grand nombre de syndicats du monde entier ont mené des actions concernant la C190, 97 % des syndicats ayant répondu à l'enquête agissent pour obtenir la ratification et la mise en œuvre de la C190.
- Jusqu'à 50 pays au total auront ratifié la C190 d'ici 2023. Il est probable que 38 ratifications de la C190 aient lieu dans les deux années à venir, tandis que pour l'heure, 19 pays ont achevé le processus de ratification.

- Une participation considérable au dialogue social et aux négociations sur le lieu de travail ou à la négociation collective : dans l'ensemble, 91 % des syndicats ayant répondu à l'enquête ont entrepris un dialogue social en vue d'aligner la législation et les politiques nationales sur la C190, et 67 % ont négocié des politiques du lieu de travail ou des conventions collectives alignées sur la C190 et la R206.

Au vu des données mondiales et nationales qui montrent que jusqu'à 7 sur 10 travailleuses et travailleurs ont subi un harcèlement sexuel ou toute autre forme de harcèlement ou de violence, y compris fondés sur le genre, dans le monde du travail, il est urgent de faire de la C190 une réalité. Comme démontré dans ce rapport, les syndicats répondent à cette urgence. Ils apportent une valeur ajoutée significative en veillant à ce que les lois et les mesures sur le lieu de travail, telles que l'introduction de politiques et d'évaluations des risques sur le lieu de travail pour cerner et lutter contre la violence et le harcèlement, tiennent compte des considérations de genre et soient efficaces et pertinentes pour la vie de toutes les travailleuses et tous les travailleurs.

Le document final relatif à la quatrième Conférence mondiale des femmes de la CSI (2021/2022)<sup>2</sup> met en avant l'engagement de longue haleine de la CSI et de ses affiliées afin que le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, devienne une réalité.

**Ces raisons sous-tendent l'appel pressant que nous lançons aux gouvernements et aux employeurs du monde entier pour qu'ils agissent :**

- Aux **gouvernements**, qu'ils s'acquittent de leurs responsabilités en ratifiant rapidement la C190 et en mettant pleinement en œuvre la R206 dans la législation et les réglementations nationales et en faisant intervenir pleinement les syndicats, en tant que partenaires sociaux, dans le dialogue social et la négociation collective.
- Aux **employeurs**, qu'ils fassent intervenir les syndicats dans des négociations collectives visant l'alignement sur la C190 et la R206 au niveau tant sectoriel que du lieu de travail, et en veillant à ce que la C190 et la R206 soient effectivement appliquées dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

Rejoignez la campagne #RatifierC190, rejoignez-nous dans notre appel à l'action en vue de rendre les gouvernements et les entreprises responsables de garantir le droit de toutes et tous à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris fondés sur le genre.

**Sharan Burrow,**  
Secrétaire générale de la CSI



<sup>1</sup> Cette enquête a été faite en ligne entre le 24 mars et le 26 avril 2022. En Afrique, 26 affiliées de 21 pays ont pris part à l'enquête ; il y avait en outre 20 affiliées de 15 pays des Amériques, 23 affiliées de 13 pays en Asie-Pacifique, 8 affiliées de 7 pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord, et 30 affiliées de 23 pays de la région paneuropéenne. Onze questions ont été posées à l'aide d'une plateforme d'enquêtes en ligne. Trois questions s'adressaient à tous les répondants à l'enquête (n=107). Huit questions s'adressaient uniquement aux répondants dont l'organisation avait activement fait campagne pour la C190 afin de cerner les retombées de leur campagne (n=104). Les questions concernant les réponses du gouvernement et des employeurs ont été filtrées pour choisir une réponse par pays (n=79).

<sup>2</sup> Document final relatif à la quatrième Conférence mondiale des femmes de la CSI 2021/2022 <https://www.ituc-csi.org/outcome-4wwc-fr>



# LES ARGUMENTS EN FAVEUR DE LA RÉALISATION DE LA C190 ET DE LA R206

# 2

# Synthèse de la C190 et la R206

La Convention n° 190 de l'OIT (C190) et la Recommandation n° 206 qui l'accompagne (R206) ont été adoptées avec un soutien écrasant par la Conférence internationale du travail (CIT) en 2019. L'OIT est le seul organe tripartite des Nations Unies, réunissant des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. La C190 est innovante dans la mesure où elle établit des normes internationales pour à la fois prévenir et répondre à la violence et au harcèlement, y compris fondés sur le genre, dans le monde du travail. La C190 est un instrument contraignant et la R206 fournit d'ultérieures orientations concernant sa mise en œuvre<sup>3</sup>. Une fois qu'un gouvernement a ratifié la C190, il est tenu de mettre en œuvre des lois contre la violence et le harcèlement qui englobent la prévention, l'application de mesures et le soutien aux victimes survivantes. En outre, la C190 (tout comme la R206) établit des devoirs incombant clairement aux employeurs : mettre sur pied des politiques du lieu de travail, mener à bien une prévention et une évaluation des risques de violence et de harcèlement, et consulter les travailleurs et les syndicats. Fortement axée sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre, la C190 aborde également la nécessité de renforcer les mesures pour contrer ce phénomène et atténuer les effets

de la violence domestique dans le monde du travail.

La C190 et la R206 de l'OIT proposent une feuille de route intégrée et exhaustive pour prévenir et contrecarrer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, qui couvre l'ensemble des travailleuses et travailleurs, indépendamment de leur statut contractuel ou de leur forme d'emploi. Au moyen d'une législation robuste, d'obligations incombant aux employeurs et d'un dialogue social, il est désormais possible de vivre dans un monde du travail où les inégalités de pouvoir fondées sur le genre sont traitées et où le fait de mettre un terme à la violence et au harcèlement pourra contribuer au travail décent pour tous, dans le respect, thématique qui a grandement gagné en visibilité depuis l'apparition de la pandémie de COVID-19.



## Principaux arguments économiques et sociaux - les répercussions de l'inaction, les avantages de l'action

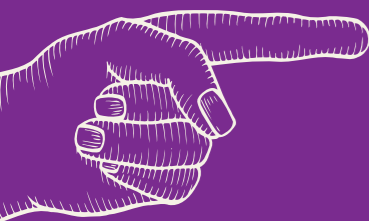
La violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, sont encore l'une des violations des droits des travailleuses et des travailleurs les plus tolérées. Ils affectent les travailleurs dans toute leur diversité et dans l'ensemble des secteurs de l'économie.

➤ Les femmes, les travailleurs du secteur informel, les travailleurs domestiques, racialisés, autochtones, handicapés et LGBTI+ sont affectés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement, notamment fondés sur le genre.

<sup>3</sup> Voir le mini-guide de la CSI sur la C190 et la R206 : [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190\\_mini\\_guide\\_fr.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_fr.pdf)

- Dans le monde, une femme sur trois subit des violences physiques et sexuelles au cours de sa vie.
- Les données mondiales et nationales montrent que jusqu'à sept travailleurs sur dix ont subi un harcèlement sexuel ou toute autre forme de harcèlement ou de violence dans le monde du travail.
- Les niveaux de signalement de cas de harcèlement sexuel et de violence au travail sont bas, et lorsque des mécanismes de plaintes existent, les travailleurs ne leur font pas confiance.
- La pandémie de COVID-19 a entraîné une augmentation alarmante de la violence domestique et de la violence et du harcèlement causée par des tiers dans des secteurs tels que la santé, le transport, le commerce et l'enseignement.
- La violence domestique est une problématique de sécurité et de santé au travail qui affecte jusqu'à une femme sur trois, qui a des incidences sur la santé et la sécurité au travail des survivants ainsi que sur leur capacité à travailler, à être productifs et conquérir leur indépendance financière.

Les coûts économiques et sociaux de ne pas traiter la violence et le harcèlement sont élevés. La violence et le harcèlement constituent un des principaux obstacles au progrès vers l'équité et vers l'égalité des genres dans le monde du travail, et ils ont une incidence sur les performances et la productivité de l'entreprise. Ils empêchent les travailleuses et travailleurs d'accéder à un travail décent et durable, affectent leur bien-être, leur sécurité et santé au travail et réduisent l'aptitude des entreprises à conserver des travailleurs appréciés. Voilà pourquoi ils doivent être éliminés.



Dans les réponses à l'enquête de la CSI, sept syndicats sur dix estiment que la violence et le harcèlement dans le monde du travail ont augmenté au cours des cinq dernières années.

Un nombre conséquent d'organisations d'Asie-Pacifique (96 %) et du Moyen-Orient et Afrique du Nord (88 %) signalent que la violence et le harcèlement dans le monde du travail ont augmenté au cours des cinq dernières années. En outre, 80 % des organisations d'Afrique et des Amériques et plus de la moitié de celles de la région paneuropéenne (52 %) l'indiquent également.

La pandémie de COVID-19 a mis en lumière une recrudescence de la violence domestique et de la violence au travail, y compris de la violence et du harcèlement fondés sur le genre. Dans leurs réponses à l'enquête de la CSI, huit syndicats sur dix pensent que la violence et le harcèlement fondés sur le genre ont augmenté durant la pandémie de COVID-19. En Asie-Pacifique, 96 % des syndicats et dans les Amériques 85 % des syndicats signalent une recrudescence de la violence fondée sur le genre.





## ÉTUDE DE CAS 1 : LA MISE EN ŒUVRE DE LA C190 EN ARGENTINE

La campagne couronnée de succès pour l'adoption de la Convention (n° 189) de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques, qui avait mis en lumière le sort des femmes, affectées de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement fondés sur le genre. En outre, les affiliées des trois centrales syndicales (la CTA-Autónoma, la CGT et la CTAT, membres de la CSI) ont rejoint le réseau national intersyndical contre la violence au travail (Red Nacional Intersindical contra la Violencia en el Trabajo) qui a notamment publié une étude sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail en 2021. Le réseau, qui regroupe 106 organisations de base, a organisé de nombreuses actions : depuis des réunions, des manifestations et des activités de sensibilisation jusqu'aux événements médiatiques recoupant divers secteurs et impliquant la base. La CSI, l'ISP et l'IE ont été parmi les organisations syndicales internationales à mettre l'accent, au niveau stratégique, sur la campagne en faveur de la ratification en Argentine, et dont les affiliées et les membres syndicaux ont joué un rôle de premier plan au sein du mouvement féministe. Les syndicats ont également formulé des revendications à l'intention des employeurs et du gouvernement, par le biais des structures tripartites.



L'Argentine a été le quatrième pays à ratifier la C190, le 23 février 2021. Les alliances forgées et les actions menées aux côtés du mouvement féministe ont été des caractéristiques importantes de la campagne, qui s'est appuyée sur la tradition historique de la mobilisation et des campagnes syndicales et féministes. Parmi celles-ci, la campagne #NiUnaMenos (PasUneDeMoins) contre la violence fondée sur le genre et les féminicides, démarrée en 2015, et la

“

La plus importante réussite de la campagne syndicale sur la C190 n'a pas été seulement la ratification de la convention... Ce succès avait été précédé et s'est accompagné d'un militantisme qui est parvenu, dans notre pays, à réunir toutes les organisations syndicales et qui s'est inscrit dans une mobilisation plus vaste, processus qui a d'ailleurs renforcé le rôle des femmes dans les syndicats. Cela a contribué à consolider les liens tissés avec nos réseaux féministes, ce qui nous a permis de commencer à rendre plus visibles socialement les facteurs structurels qui autorisent la violence et le harcèlement dans le monde du travail et la prévalence de situations qui sont l'expression de l'inégalité des rapports de force entre les genres dans les relations du travail et même, de manière générale, dans les relations sociales. C'est une priorité désormais que de progresser non seulement dans l'élaboration d'instruments législatifs qui soient alignés sur les définitions formulées dans la Convention, mais aussi de faire en sorte que, grâce à la négociation collective, les préconisations [de la C190 et la R206] puissent se traduire par des conventions collectives sectorielles.

Yamile Socolovsky, CTA-T, Argentine.

Les syndicats appellent à ce que la pleine mise en œuvre de la C190 s'appuie sur une législation globale, sur le dialogue social et l'amélioration des relations professionnelles. Pour les syndicats, il s'agit d'une occasion à saisir afin de mettre sur pied de nouvelles mesures de prévention de la violence et du harcèlement, pour rendre le phénomène plus visible tout en évitant que s'instaure une culture du contentieux. Les syndicats ont également fortement mis l'accent sur les liens entre la violence et le harcèlement fondés sur le genre et d'autres inégalités de genre structurelles, dans l'économie des soins par exemple, soulignant la nécessité de services publics de qualité dans les soins. L'impact d'une mobilisation étendue, renforcée par l'élaboration d'une stratégie entre les trois centrales syndicales, est l'un des enseignements tirés de la campagne. Parmi les autres facteurs ayant facilité la ratification rapide de la convention figurent une communication efficace et des campagnes de sensibilisation, tant au sein du mouvement syndical que dans la société civile en général, s'inscrivant dans les alliances avec le mouvement féministe, et l'existence préalable d'une loi sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre.





**LES TRAVAILLEURS  
S'UNISSENT POUR  
FAIRE DE LA C190  
ET DE LA R206  
UNE RÉALITÉ. VUE  
D'ENSEMBLE DE  
LA CAMPAGNE  
#RATIFIERC190**

**3**

La campagne #RatifierC190 a été lancée dès l'adoption de la C190, le 21 juin 2019. Avant cela, la campagne mondiale de la CSI « Stop à la violence fondée sur le genre au travail ! Soutenez la convention de l'OIT ! » avait déjà mobilisé les travailleuses et travailleurs du monde entier, qui appelaient leurs gouvernements à se prononcer en faveur de l'adoption de la convention. Au cours de ces deux campagnes, la CSI, aux côtés des Fédérations syndicales internationales et de leurs alliés, a apporté des ressources et des informations pour les campagnes de lobbying et de plaidoyer, organisé des événements et des manifestations au niveau mondial ou national, et s'est tournée vers les médias (sociaux).

La campagne #RatifierC190 est celle qui a eu le plus grand impact au niveau national là où les syndicats et leurs alliés ont fait pression sur leur gouvernement afin qu'il ratifie la C190, souvent au moyen de campagnes publiques de grande envergure pour le droit de toute personne à un monde du travail

exempt de violence et de harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Chaque année, des dates clés ont été retenues pour la mobilisation mondiale, notamment : la Journée internationale de la femme (le 8 mars), la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (le 25 novembre) en tandem avec les 16 jours d'action (du 25 novembre au 10 décembre) et la date anniversaire de l'adoption de la C190 et de la R206 (le 21 juin).

La CSI a uni ses forces à celles des syndicats du monde entier, des Fédérations syndicales internationales (FSI) FIJ, IBB, IE, IndustriALL, ISP, ITF, UITA et UNI Global Union, la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD) et des organisations de la société civile, de la justice sociale, des droits humains et féministes, pour lancer une campagne vigoureuse afin d'obtenir l'engagement des gouvernements à ratifier et mettre en œuvre la C190.



Dans l'enquête de la CSI, les syndicats indiquent qu'ils ont amplement diffusé, notamment à l'aide des médias sociaux, la boîte à outils de la campagne de la CSI<sup>4</sup> (y compris les graphiques C190 en format partagé, le mini-guide et les bulletins d'information) qui a été utilisée dans nombre de secteurs. Ces matériels de campagne ont aidé à faire passer le message simplement et à sensibiliser les syndicats et leurs alliés de la société civile et des organisations féministes, des associations étudiantes et des institutions éducatives.

Le slogan de la campagne de la CSI qui a précédé l'adoption de la convention « Stop à la violence fondée sur le genre au travail, soutenez une convention de l'OIT » et le slogan suivant « Ratifiez la C190 pour un monde du travail exempt de violence et de harcèlement » sont bien connus et utilisés de manière généralisée, pour atteindre les travailleurs dans toute leur diversité et en particulier les femmes dans de nombreux lieux de travail à travers le monde.



Grâce au lobbying stratégique de la CSI et à une pétition ayant remporté plus d'un demi-million de signatures dans le monde (dans le cadre d'une alliance entre la CSI, Human Rights Watch, Action Aid, Care International et Avaaz), de nombreux gouvernements se sont engagés publiquement à ratifier la C190 au cours du Forum Génération Égalité organisé par ONU Femmes en France en 2021. Au cours de ce même Forum a été formulé un engagement collectif à soutenir la

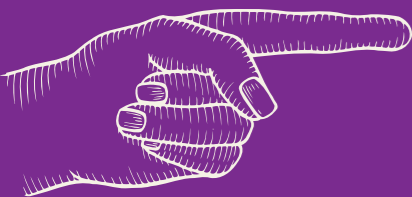
ratification de la C190 (dans le cadre de deux des coalitions d'action du Forum Génération Égalité : la justice économique et les droits économiques, et la violence basée sur le genre). Jusqu'à présent, l'engagement collectif envers la C190 s'est traduit par le soutien de 80 parties prenantes, dont des gouvernements, des entités onusiennes, des ONG et des mécénats.

<sup>4</sup> Dossier de campagne de la CSI : <https://www.ituc-csi.org/ratifierc190-boite-a-outils-de-campagne>

# Activités des campagnes nationales à l'appui de la C190 et de la R206, et enseignements tirés

Les campagnes nationales ont fait intervenir les travailleurs, et en particulier les travailleuses, d'une manière inédite, en faisant entendre la voix de ceux et celles qui font face aux plus grandes vulnérabilités dans le monde du travail, y compris dans l'économie informelle. C'est ainsi que s'est accrue la participation des femmes dans l'édification des stratégies des campagnes syndicales. Pour de nombreux syndicats, l'ouverture d'espaces à l'intention des travailleuses pour qu'elles puissent aborder et combattre la violence et le harcèlement fondés sur le genre est devenue une composante essentielle de

l'organisation et des priorités syndicales, qui aide à briser la culture du silence en la matière. Des leçons importantes peuvent être tirées de la campagne, dont celle du leadership transformationnel des femmes qui s'expriment au nom de tous les travailleurs. L'enquête de la CSI met en lumière la multiplicité des activités de plaidoyer et de lobbying entreprises par les syndicats en faveur de la ratification et de la mise en œuvre de la C190. L'on trouvera ci-dessous les plus importantes stratégies de campagne appliquées et menées à bien par les syndicats en faveur de la ratification.



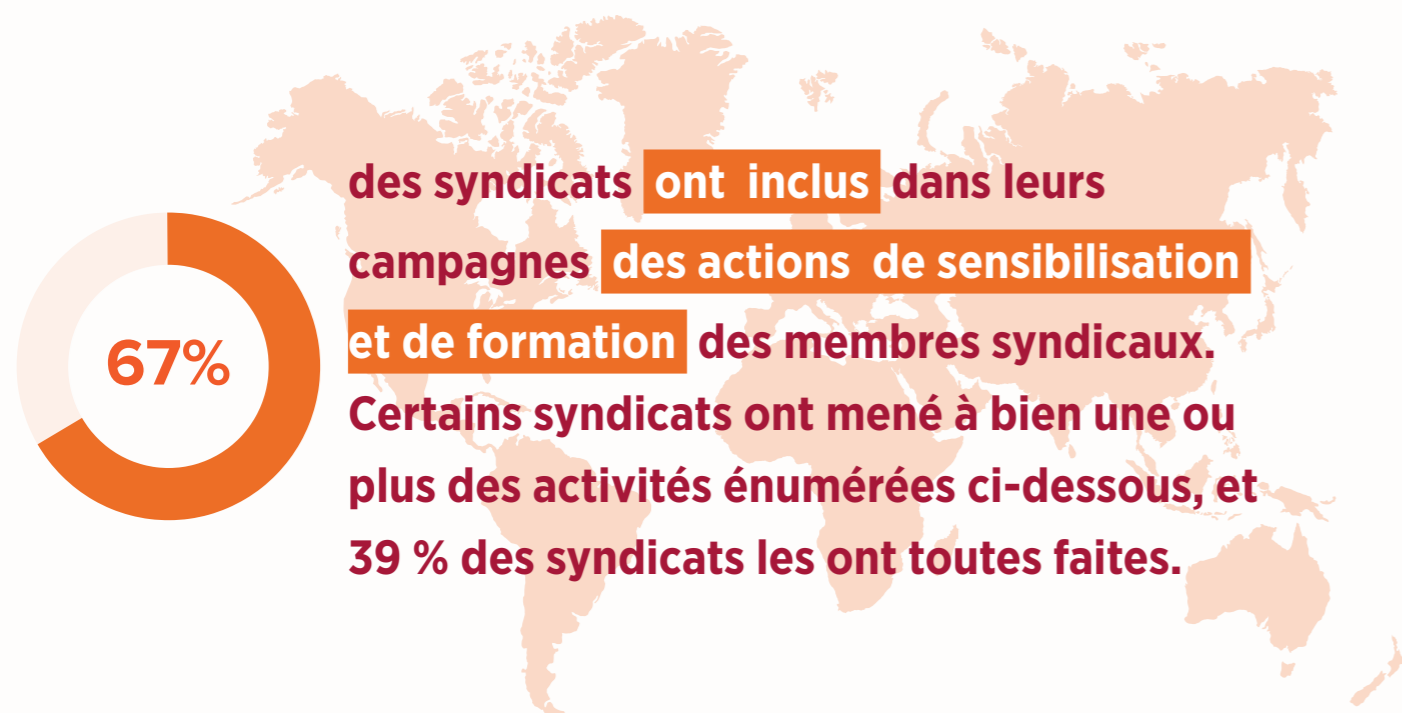
Il ressort de l'enquête de la CSI que 97 % des syndicats (104) prennent part aux campagnes et actions de lobbying pour parvenir à faire ratifier et mettre en œuvre la C190.

L'étude analytique réalisée en interne par la CSI a fait état de campagnes syndicales en faveur de la ratification de la C190 dans 90 pays, couvrant toutes les régions du monde.



# Sensibilisation et formation dans les syndicats

IL RESSORT DE L'ENQUÊTE DE LA CSI



Le succès de la campagne est imputable au fait qu'elle a fait entendre la voix et partagé les expériences des membres syndicaux, et notamment des travailleuses. Une des clés du succès de la campagne a été de dispenser des centaines de programmes de formation et de sensibilisation syndicale au niveau tant national que sectoriel, portant sur la

syndicalisation, sensibilisant à la violence et au harcèlement et faisant campagne pour la C190 auprès de l'ensemble du mouvement syndical, avec le soutien de la CSI et de ses organisations régionales, des FSI et des organisations de solidarité syndicale internationale.

“

Il m'a fallu des années avant de trouver ma voix. Mais maintenant que je peux faire entendre ma voix, je l'utilise pour faire progresser les droits des travailleuses, pour revendiquer des conditions de travail décentes, et pour faire campagne en faveur de la ratification de la convention 190 afin de faire cesser la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Nous devons utiliser la puissance de toutes nos voix pour désigner et dénoncer les auteurs de violence et de harcèlement, agir contre eux et les amener à rendre des comptes.

Rose Omamo, CoTV, Kenya.

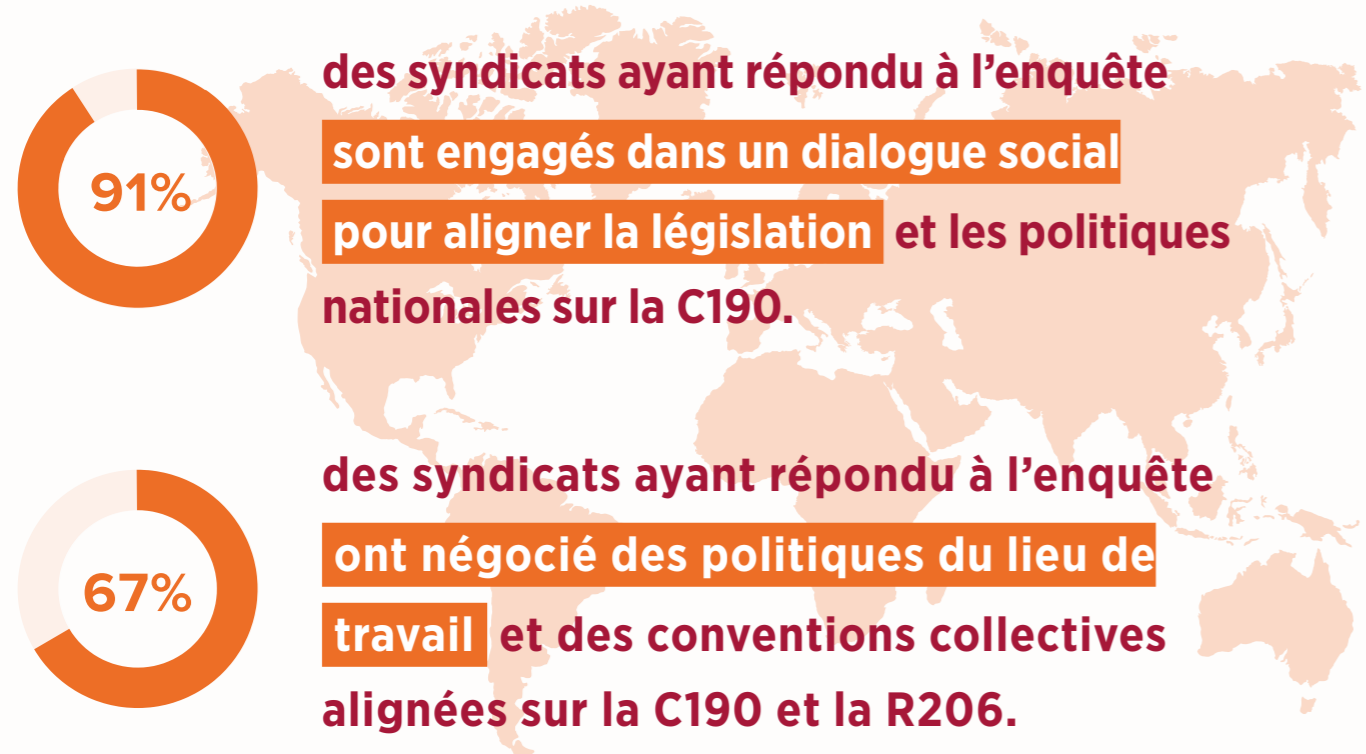
Par exemple, la CSI et ses organisations régionales ont apporté un soutien à leurs affiliées avec des activités de sensibilisation et de formation au sujet de la ratification de la C190, y compris durant la pandémie de COVID-19 au moyen de webinaires en ligne. La fédération syndicale IndustriALL a mené en 2022 des travaux de recherche sur les risques de violence et de harcèlement fondés

sur le genre dans les secteurs de l'extraction minière, de l'habillement et de l'électronique, qui ont débouché sur un programme mondial de formation des formateurs à l'intention de ses affiliées en Asie, en Amérique latine et en Afrique, portant notamment sur la négociation de politiques du lieu de travail et sur les analyses de risque tenant compte des considérations de genre.



# Le dialogue social et la négociation collective

ENQUÊTE DE LA CSI



L'enquête de la CSI montre un remarquable niveau d'engagement de la part des syndicats pour faire en sorte que les cadres et les définitions de la C190 et la R206 se traduisent dans le dialogue social et les conventions collectives, par

le biais de négociations tripartites avec les gouvernements et les employeurs ou de négociations bipartites avec les employeurs au niveau national, sectoriel et du lieu de travail.



# Lobbying et discussions avec les gouvernements concernant la ratification et la mise en œuvre de la C190

ENQUÊTE DE LA CSI



Une autre activité importante dans le cadre de la campagne impliquait de mener un lobbying et des discussions avec les gouvernements au sujet de l'importance de ratifier et de mettre en œuvre la C190. D'après l'enquête de la CSI, 62 % des syndicats ont déployé cette activité. Les syndicats ont découvert de multiples manières de faire du lobbying et de la sensibilisation auprès des gouvernements concernant l'importance de la C190, notamment au moyen de l'édification d'alliances.



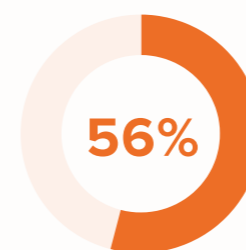
“

L'alliance nationale, composée de nombreux syndicats et d'organisations de la société civile, a vraiment aidé à consolider notre puissance collective en tant que travailleurs et nous faisons désormais du lobbying auprès du gouvernement pour qu'il ratifie la C190. Alors que le gouvernement est maintenant en faveur de la ratification, les employeurs y demeurent opposés. Nous présentons notre argumentaire, nous tenons des réunions, nous faisons campagne et entamons le dialogue avec les employeurs, afin que la C190 devienne une réalité pour les travailleuses.

Ema Liliefna, KSBSI, Indonésie.

## Construction d'alliances et de partenariats

ENQUÊTE DE LA CSI



des syndicats ayant répondu à l'enquête ont fait campagne en faveur de la C190 par le biais d'alliances.



Une nouvelle collaboration inédite s'est nouée entre la CSI et les FSI autour de la C190, au travers de l'organisation de webinaires sur la C190 à portée mondiale et de la publication d'une boîte à outils pédagogique complète sur la C190.

Des alliances se sont constituées dans de nombreux pays entre syndicats (centrales syndicales et syndicats sectoriels), ainsi que de vastes coalitions regroupant syndicats et groupes de défense des droits humains et féministes.

Par exemple, de solides alliances ont été formées aux États-Unis (AFL-CIO) avec des organisations de défense des droits humains

et des organisations de la société civile ; en Afrique, une puissante alliance des femmes dirigeantes syndicales a soutenu et permis un partage des expériences de lobbying auprès du gouvernement pour qu'il ratifie la C190 ; aux Philippines la coalition syndicale Nagkaisa a travaillé en étroite coopération avec la Women's March et d'autres ONG ; en République dominicaine la CNUS a tissé des liens entre les syndicats et la société civile ; en Indonésie, les confédérations KSBSI et KSPI ont créé l'alliance *END GBV in the world of work* (Stop à la violence fondée sur le genre dans le monde du travail) ; enfin, au Royaume-Uni, le TUC a fait partie d'une alliance avec des organisations de femmes contre la violence et de défense des droits humains,



sous la bannière #ThisIsNotWorking. En Bulgarie, l'initiative civique nationale pour ratifier la C190 a aidé à recueillir un ample soutien public à la ratification de la C190, aboutissant à un lobbying intense auprès des employeurs et du gouvernement. En mai 2022, la ratification était soumise à l'examen de la Commission gouvernementale du travail et des politiques sociales et démocratiques.

La CSI-AP a constitué une coalition en 2021 avec Action Aid International, CARE International et International Women's Rights Action Watch-Asie Pacifique, dans le but d'atteindre une plus grande audience pour leur campagne en faveur

de la ratification de la C190 dans les pays de la région Asie-Pacifique. Cette coalition vise à intervenir auprès des gouvernements afin de faire pression pour qu'ils ratifient la C190 ; elle a organisé des événements, des webinaires et des actions de sensibilisation ; elle met des ressources en commun, ainsi que des matériels de plaidoyer ; elle forme les travailleurs à la négociation pour qu'ils se protègent de la violence et du harcèlement et qu'ils en fassent la prévention dans le lieu de travail.

Certaines alliances ont été constituées avec des parties prenantes représentant les pouvoirs publics et les employeurs.

Par exemple, la Plateforme pour le genre constituée au Bangladesh qui regroupe des organisations de défense des droits humains, des ONG internationales, des syndicats, des employeurs et des services gouvernementaux, et qui a joué un rôle très visible de sensibilisation concernant l'impact de la COVID-19 sur les travailleuses et sur la nécessité d'adopter une loi sur la prévention du harcèlement sexuel et de ratifier la C190. En Turquie, outre une convention collective type, une plateforme a été créée par la confédération HAK-İŞ, avec l'OIT, l'ONU Femmes, l'UNFPA, les syndicats, les employeurs et les organisations de femmes, dans le but de sensibiliser à la ratification de la C190.

À l'échelon mondial, la CSI a travaillé en étroite coopération avec Human Rights Watch, Action Aid, Care International et le Center for Women in Global Leadership, entre autres organisations, et apporté son appui aux affiliées afin qu'elles édifient des alliances avec la société civile aux niveaux national et régional. La CSI a en outre été partenaire de la campagne mondiale des 16 jours d'activisme dès 2019.

Les enseignements tirés de ces alliances sont les suivants : elles ont permis le partage de ressources et de savoir-faire, elles ont fait entendre une voix collective et créé une force visible autour de buts communs, et ont obtenu le niveau nécessaire de médiatisation. Cela a renforcé d'autant le message sur l'importance cruciale de faire de la C190 une réalité.



“

L'initiative civique nationale obtient un impact réel des pressions qu'elle exerce sur le gouvernement pour qu'il ratifie la C190, nous avons donc bon espoir de nous rapprocher de la ratification de cet instrument juridique unique en son genre qui traite de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et met sur pied avec efficacité les nécessaires mécanismes de prévention et de protection.

Ekaterina Yordanova, présidente de la FTTVB, Bulgarie.

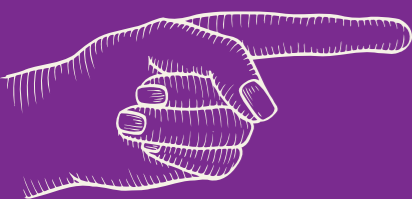


“

Notre modèle de convention collective a aidé nos affiliées à négocier des clauses sur la violence et le harcèlement dans leurs négociations collectives, en s'appuyant sur la C190 et la R206 ; en outre nous apportons un soutien aux femmes à des fonctions dirigeantes afin qu'elles prennent part à la négociation collective et à la prise de décisions, car elles comprennent la nécessité de mettre un terme à la violence fondée sur le genre ainsi qu'à la violence domestique.

Fulya Pinar ozcan, HAK-İŞ, Turquie.

## Collecte de données et de la voix des travailleurs



Enquête de la CSI : Un tiers des campagnes syndicales ont mis l'accent sur la collecte d'éléments de preuve, de données et de récits sur l'expérience vécue par les femmes en matière de violence et de harcèlement fondés sur le genre.



Une autre partie importante des campagnes syndicales, reprise par les travailleurs durant les négociations pour la C190 lors des Conférences de l'OIT en 2018 et 2019, est de faire en sorte de disposer d'une base de données probantes sur l'étendue, les causes et les risques de violence et de harcèlement ; à cette fin, des recherches ont été menées et des données collectées, en documentant les expériences vécues des travailleurs en matière de violence et de harcèlement au travail. Les enseignements tirés des activités syndicales destinées à établir une base de données probantes se sont révélées

précieuses lors des négociations et du lobbying auprès des gouvernements et des employeurs.

Dans certains cas la collecte de données a été le point de départ des campagnes et du plaidoyer des syndicats. Il en est allé ainsi de travaux de recherche participative menés en 2019 et en 2020 auprès des travailleurs de l'industrie du vêtement au Cambodge et en Indonésie, avec le soutien du Solidarity Center des États-Unis, qui ont fourni des éléments probants inédits sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre. La



recherche participative aide les syndicats à renforcer les compétences et aptitudes des travailleuses afin qu'elles assument des fonctions de leadership et mènent à bien des campagnes syndicales.

Certains syndicats ont établi des partenariats avec des institutions universitaires pour effectuer des travaux de recherche, telles que les enquêtes nationales sur le harcèlement (sexuel) et sur la violence domestique, par le CTC Canada (2022), cette dernière ayant été

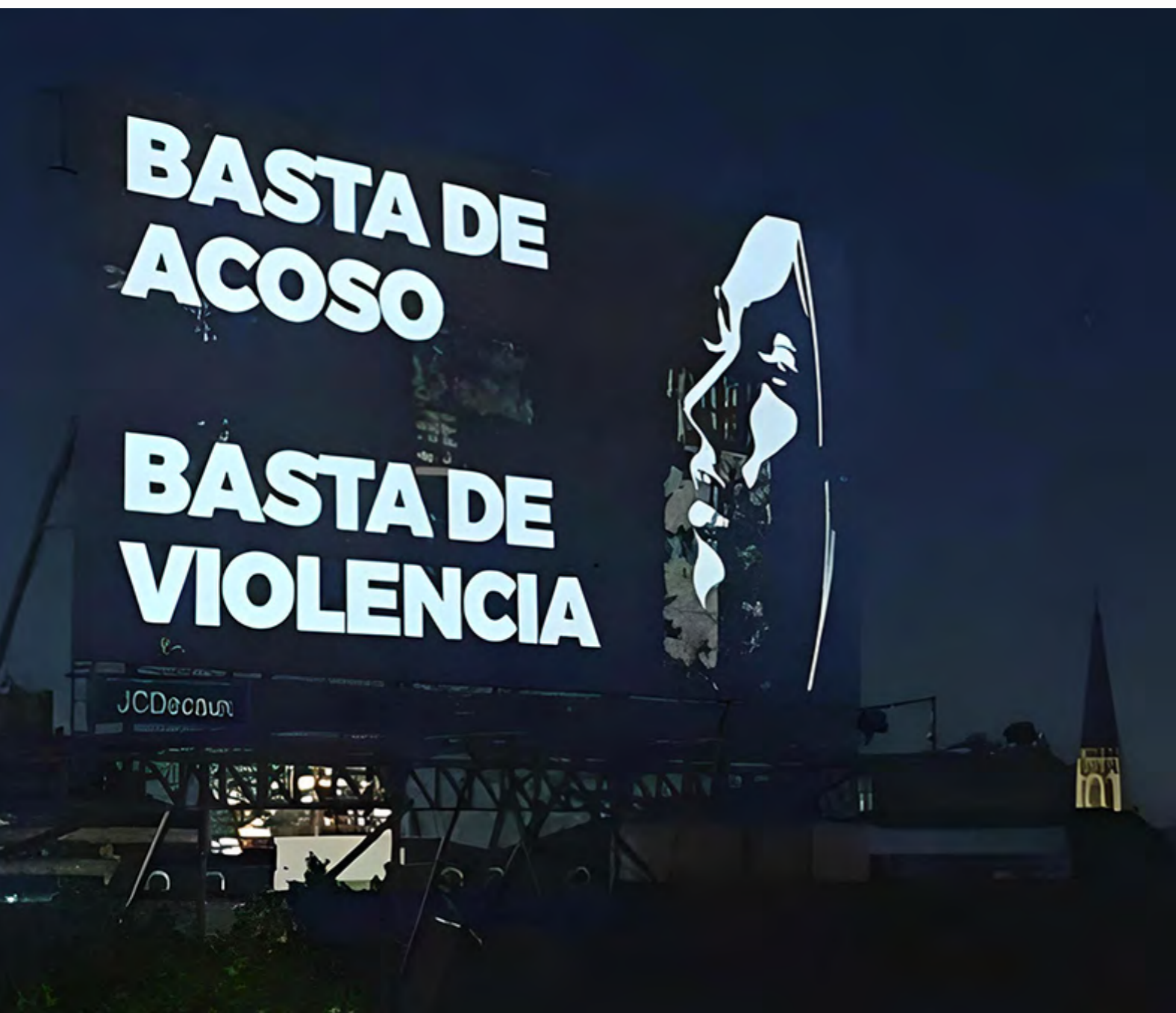
effectuée en partenariat avec des experts universitaires de l'Université de London (Ontario, Canada). Les syndicats ont ouvert des espaces à l'intention des travailleuses afin qu'elles s'expriment sur leur expérience de violence et de harcèlement fondés sur le genre au travail, ce qui a généré un ensemble conséquent de données probantes pour étayer l'argumentaire devant les employeurs et les gouvernements en faveur de la ratification de la C190.

## Une campagne qui concerne toutes les travailleuses et tous les travailleurs dans leur diversité et qui traite de la discrimination multiple



L'enquête de la CSI montre que le mouvement syndical a associé une grande diversité de membres dans ses campagnes et activité autour de la C190.

57 % des syndicats ont associé les travailleuses et les travailleurs à leurs campagnes, 45 % ont associé les jeunes travailleurs/euses, 37 % ont associé les travailleuses et 33 % ont associé les travailleurs/euses de l'économie informelle. Les syndicats ont également impliqué les travailleurs/euses handicapé(e)s (27 %), les travailleurs/euses LGBTI+ (17 %), les travailleurs/euses autochtones (15 %) et les travailleurs/euses de couleur (13 %). 42 % des syndicats ont associé tous les travailleurs/euses précédemment cités.





## ÉTUDE DE CAS 2 : LA CAMPAGNE POUR LA RATIFICATION DE LA C190 AU PAKISTAN

Un projet soutenu par la CSI-AP a contribué à mettre sur pied le chapitre des femmes de la PWF, ce qui a donné lieu à une campagne remarquable, avec des activités de sensibilisation, de plaidoyer et d'engagement de haut niveau en faveur de la ratification de la C190. C'est ainsi que la PWF a été amené à organiser le premier dialogue de haut niveau tripartite de l'histoire du pays, sur la C190 (en avril 2021) avec le Département du travail et des ressources humaines du Punjab, réunissant des représentants de huit ministères, la Fédération des employeurs du Pakistan, plusieurs grandes entreprises,

le Conseil paritaire du Pakistan, l'OIT, les agences d'application de la loi, la Commission de la condition de la femme, des experts universitaires et les médias. Les parties prenantes se sont engagées à soutenir et prôner la ratification de la C190. Suite à cela, le Département du travail et des ressources humaines du Punjab s'est chargé de recenser les lois pakistanaises dans le but de déterminer quels amendements législatifs étaient nécessaires pour mettre en œuvre la C190.

“ Il est tellement important d'opérer des changements de longue haleine pour réussir à mettre un terme à la violence et au harcèlement fondés sur le genre.

Nous ne pourrions y parvenir que si la table de négociations est ouverte à tous. Nous devons travailler ensemble, dans le cadre d'un dialogue tripartite... Et ensuite il sera possible de répercuter cela à tous les niveaux, jusqu'aux lieux de travail.

Dur e Shehwar, PWF, Pakistan.

La PWF a également œuvré pour faire amender le projet de loi sur la protection contre le harcèlement des femmes sur le lieu de travail (2022) pour faire en sorte que la loi couvre toutes les travailleuses, y compris celles du secteur informel. La PWF et les syndicats sectoriels qui y sont affiliés ont constitué le Groupe d'action C190 et produit des outils de campagne, parmi lesquels un site Web de la campagne C190 (lancé à l'occasion d'un événement tenu conjointement avec la Chambre de commerce de Sialkot) et une série de vidéos sur les expériences vécues par les femmes en matière de violence et de harcèlement fondés sur le genre. Soutenues par leur syndicat, les femmes journalistes pakistanaises ont fait campagne en faveur d'une protection contre la violence et le harcèlement et de la mise en œuvre de la C190 afin de répondre à la hausse alarmante des insultes en ligne, de la violence physique et du meurtre de deux journalistes.

L'engagement avec les employeurs a mené à l'envoi d'une lettre conjointe (PWF et Chambre de commerce de Sialkot) au Premier ministre en juin 2020, faisant pression sur le gouvernement pour que des démarches officielles soient entreprises afin de ratifier la C190. La PWF a mené des négociations avec les employeurs sur un mécanisme de réparation contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre, dont le résultat a été très positif : plusieurs usines qui sont des fournisseurs d'entreprises multinationales ont adopté ce mécanisme, qui couvre près de 4 600 personnes.

La PWF fournit une aide juridique et un soutien aux travailleurs/euses par le biais de son d'assistance téléphonique, établie en novembre 2022 suite à des rapports chaque fois plus nombreux de licenciements, de harcèlement, des salaires réduits et de violence domestique durant la pandémie de COVID-19. En outre, la PWF a développé une application mobile pour l'enregistrement des plaintes pour violence et harcèlement.

Un résultat positif de la campagne est qu'en février 2022, le gouvernement a inclus la ratification de la Convention 190 de l'OIT dans son programme de travail pour 2022. La PWF estime que la ratification de la C190 par le Pakistan aura une importance considérable.

“ La ratification de la C190 sera une bonne chose pour tout le monde au Pakistan, et elle confère aux femmes des droits et une protection importants (...) (cela revêt

une importance particulière car les femmes travaillent surtout dans le secteur informel. Dans ce cadre aussi nous sommes en train de sensibiliser les travailleuses au harcèlement sexuel, et nous organisons les travailleuses domestiques et les femmes qui travaillent à leur domicile, pour qu'elles puissent bénéficier d'une protection contre la violence et le harcèlement.

Dur e Shehwar, PWF, Pakistan.

# Faits saillants de la campagne pour la ratification, enseignements tirés et défis posés à la ratification

Les syndicats de 26 pays africains<sup>5</sup> font campagne actuellement en faveur de la ratification et/ou de la mise en œuvre de la C190. Un rôle stratégique important a été conféré à cette thématique lors du Congrès d'Abuja de la CSI-Afrique, où les syndicats sont convenus d'une feuille de route centrée sur le dialogue social et la sensibilisation au sujet de la C190. Au travers des Comités de femmes au niveau national et du Secrétariat technique de la CSI-Afrique chargé de l'égalité, des actions ont été menées ciblant les gouvernements et les employeurs, mais aussi les communautés locales. Une plateforme panafricaine qui relie entre elles les plateformes nationales des affiliées,

permet aux dirigeants et militants syndicaux de partager leurs expériences et de trouver des solutions aux défis rencontrés.

Des stages de formation et des ateliers de sensibilisation ont permis de renforcer les compétences et les connaissances des femmes syndicalistes de toute l'Afrique, notamment sur la manière dont la C190 peut servir à améliorer la sécurité et la santé ainsi que l'égalité au travail, et en faisant le lien avec la Convention 183 de l'OIT sur la protection de la maternité. Ces activités ont été importantes pour renforcer les compétences des syndicats et étayer leur lobbying et plaidoyer auprès des gouvernements.

<sup>5</sup> Afrique du Sud, Algérie, Angola, Bénin, Burkina Faso, Cap Vert, Éthiopie, Gabon, Ghana, Guinée, Kenya, Maroc, Mauritanie, Niger, Nigeria, Ouganda, République centrafricaine, RDC, Sénégal, Sierra Leone, Somalie, Swaziland, Togo, Tunisie, Zambie et Zimbabwe.



**ÉTUDE DE CAS 3 : ACCROÎTRE LE RÔLE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE POUR METTRE EN ŒUVRE LA C190 EN AFRIQUE DU SUD**

fondés sur le genre, de donner accès aux victimes de violence domestique à un soutien sur le lieu de travail, et à un congé.

En juillet 2019, les affiliées de la CSI COSATU, FEDUSA et NACTU ont rédigé une feuille de route de plaidoyer et conçu une stratégie de campagne en faveur de la ratification de la C190, et constitué une alliance avec la société civile, les groupes de défense des droits des femmes et d'autres organisations. Cette alliance a organisé régulièrement des événements dans le cadre de la campagne, des manifestations et a lancé la campagne nationale au niveau de la base #TotalShutdown, exhortant instamment le gouvernement à mettre un terme à la violence et au harcèlement fondés sur le genre. Les syndicats ont veillé à l'inclusion de tous les travailleuses et travailleurs, y compris ceux du secteur informel et les travailleurs domestiques, dans une coopération étroite avec leurs syndicats respectifs.

Durant la campagne de ratification, les syndicats ont tenu des réunions régulières, organisé des événements de lobbying et dialogué avec le gouvernement et les employeurs. La mobilisation et le leadership des femmes a été rendu possible grâce aux activités d'éducation et de formation à l'intention des affiliées, aux orientations données pour la négociation collective dans le but de mettre un terme à la violence et au harcèlement fondés sur le genre, et à l'organisation des femmes au niveau de la base. Les syndicats ont appelé à des approches sensibles au genre, durant la pandémie, au sein de l'organe tripartite des partenaires sociaux, le Conseil national pour le

À l'issue d'une campagne menée conjointement par les syndicats et la société civile, la C190 a été ratifiée le 29 novembre 2021. En parallèle à la ratification, le ministère de l'Emploi et du Travail a publié une mise à jour du Code de bonnes pratiques sur la prévention et l'élimination du harcèlement au travail, le 18 mars 2022, alignée sur la C190. Les syndicats sont intervenus dans les consultations sur le projet de Code, insistant sur la nécessité de l'aligner pleinement sur les dispositions de la C190. En outre, les syndicats ont exigé que le Code ne soit pas vu comme remplaçant des mesures contraignantes dans la législation : par exemple, les obligations incombant à l'employeur de prévenir la violence et le harcèlement

développement économique et le travail (NEDLAC), où une task force d'intervention rapide sur le Covid-19 a été mise en place. D'ultérieures revendications en faveur de la ratification et de l'adoption d'une législation forte ont été présentée au cours d'un webinaire du NEDLAC en août 2020. La FEDUSA a appelé à « Mettre un terme tout de suite à la violence fondée sur le genre - #RatifierC190 » dans une déclaration émise le 14 juin 2020.

En outre, chaque confédération a tenu sa propre campagne en faveur de la ratification de la C190. Par exemple, la campagne de la FEDUSA #C190CAN a donné lieu à la publication de matériel de campagne, à l'organisation de webinaires et à la diffusion généralisée d'une pétition.

“ Nous n'allons pas éliminer la violence dans le monde du travail si nous ne prenons pas l'initiative de demander une pleine mise en œuvre de la C190 et si nous n'utilisons pas ses normes dans nos négociations collectives. En tant que femmes et que dirigeantes syndicales, nous devons rester fermes et en exiger la mise en œuvre dans tous les lieux de travail. Nous bénéficions de l'appui des hommes à notre cause pour que les lieux de travail deviennent exempts de violence et de harcèlement.

Martlé Keyter, FEDUSA, Afrique du sud.

La campagne de la COSATU a servi de cri de ralliement adressé à tous les syndicats afin qu'ils intensifient leurs propres campagnes ; elle a organisé des ateliers de renforcement des capacités, des séminaires/webinaires, des actions de protestations et de lobbying auprès du gouvernement, et le plaidoyer réalisé s'est accéléré durant les 16 jours d'activisme. La COSATU estime que la C190 va changer la donne en Afrique du Sud et que les syndicats doivent faire en sorte dorénavant que les négociations en matière de santé et sécurité au travail tiennent compte des considérations de genre et veiller à équiper les syndicats de niveau local afin qu'ils soient en mesure de négocier avec les employeurs.

Les affiliées de la FEDUSA et de la COSATU ont veillé activement à ce que les politiques du lieu de travail et les conventions collectives soient alignées sur la C190. La COSATU a organisé des ateliers de sensibilisation à la C190 dans toutes les régions d'Afrique du Sud dans le but également de donner davantage de pouvoir aux négociateurs syndicaux pour que les politiques des lieux de travail et les conventions collectives mettent un terme à la violence et au harcèlement fondés sur le genre. Le syndicat du secteur automobile, MISA, affilié à la FEDUSA, a destiné des formations à ses adhérentes et jeunes responsables dans le but de les sensibiliser à la nécessité de faire cesser la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Il a en outre négocié avec les employeurs dans le cadre d'un forum sectoriel pour l'égalité et la diversité qui s'est penché sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre et sur la manière de mettre en œuvre les obligations incombant aux employeurs qui sont stipulées dans la C190 et la R206. En 2022, le MISA a mis une assistance téléphonique confidentielle à la disposition de toute personne membre du syndicat ou salariée du secteur, permettant de signaler les cas de harcèlement sexuel et de demander réparation.



Les syndicats d'Algérie, du Maroc, de Palestine et de Tunisie ont lancé leurs campagnes #RatifyC190. En Algérie, la campagne de l'UGTA est passée par l'établissement d'une commission syndicale chargée de faire connaître la C190, de faire un plaidoyer pour le changement transformationnel visant à mettre un terme aux inégalités de pouvoir dans le monde du travail, et de faire du lobbying auprès du gouvernement. En Palestine, la PGFTU a été à l'origine d'une remarquable palette d'activités en vue de promouvoir la mise en œuvre de la C190 : de la sensibilisation à la violence et au harcèlement, à la création d'un centre psychologique et social pour proposer un soutien aux victimes, en passant par l'envoi

de lettres au ministère du Travail et au ministère de la Femme pour demander la ratification de la C190. En outre, une alliance avec la société civile s'est constituée ; elle englobe 50 organisations de la société civile, de femmes ou de jeunes, ainsi que des groupes de personnes handicapées ou de défense des droits humains. La PFGTU a signé un accord avec le syndicat des médias au sujet de la campagne pour la C190, elle a formé les membres syndicaux ainsi que les affiliées et organisé des actions de campagne avec des syndicats sectoriels, des organisations de la société civile et dans les universités palestiniennes. (Voir également l'étude de cas 4 : Maroc).



#### ÉTUDE DE CAS 4 : MOBILISATION EN FAVEUR DE LA RATIFICATION DE LA C190 AU MAROC

inspecteurs du travail, avocats, universitaires, artistes, gouvernement, organisations patronales, organisations de la société civile et de défense des droits humains, BIT et experts en questions de genre. En mars 2020, la coalition a publié un mémorandum appelant le gouvernement à ratifier la C190. Des réunions se sont tenues avec des représentants gouvernementaux, au cours desquelles des questions ont été posées concernant la ratification au parlement ; l'appel à la ratification a été encore renforcé par les lettres envoyées au gouvernement par l'UMT et la CDT. À la lumière de l'intensification de la violence domestique durant la pandémie, Amal el Amri, secrétaire générale adjointe de l'UMT, membre du parlement et présidente de l'Union progressiste des femmes du Maroc (UPFM-UMT), a amplifié l'appel à la ratification de la C190.

La coalition 190 a poursuivi ses activités de sensibilisation durant la pandémie, avec des webinaires auxquels ont participé des fonctionnaires du

En décembre 2019, les centrales syndicales nationales CDT, FDT, UGTM et UMT ont lancé la « Coalition 190 pour un monde du travail sans violence ni harcèlement » en vue de sensibiliser à l'importance de la C190, renforcer le plaidoyer et édifier un soutien multipartite à cette convention. La coalition inclut une liste impressionnante de parties prenantes : groupes de femmes et de migrants, associations de personnes handicapées, mais aussi syndicats,

gouvernement, des employeurs, des organisations de la société civile et de défense des droits humains, le BIT et des experts. Les syndicats se sont servis de la C190 et de la R206 dans leurs négociations avec les employeurs. Les femmes dirigeantes de syndicats du secteur de l'habillement (affiliés à l'UMT et à la CDT) ont participé à la formation et à la sensibilisation. Les syndicats ont introduit, avec la société civile, une procédure confidentielle pour traiter les cas de harcèlement sexuel, qui permet aux femmes de recevoir un soutien et de briser le silence autour de la violence et du harcèlement fondés sur le genre.

En conséquence de ce plaidoyer autour de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, l'affiliation syndicale a augmenté et de nombreuses femmes ont assumé des rôles de direction syndicale dans leurs usines. Les femmes syndicalistes ont reçu le soutien des membres syndicaux hommes, et des résultats positifs ont été perçus dans les usines en termes de diminution du harcèlement sexuel.





Grâce à l'engagement du Comité des femmes travailleuses des Amériques, des campagnes en faveur de la ratification de la Convention 190 ont été menées dans toute l'Amérique latine, parallèlement à des activités de sensibilisation au sujet des inégalités de genre de manière plus généralisée, y compris en rapport avec l'économie des soins pour s'attaquer à la charge des femmes en matière de soins et se mobiliser en faveur de la ratification de la convention 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Parmi les enseignements communs tirés par les syndicats de l'Argentine et de l'Uruguay :

l'existence préalable d'une législation sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre a joué un rôle important pour la ratification rapide de la C190 dans ces pays. Investir dans la communication, mener des campagnes de sensibilisation réunissant syndicats et société civile, constituer des alliances et mener une coordination intersyndicale pour établir une feuille de route claire jusqu'à la ratification ont tous été vus comme des facteurs importants pour parvenir à mettre en place un lobbying et un plaidoyer forts.

La CSI-AP a apporté son soutien aux campagnes syndicales dans 14 pays

(Australie, Bangladesh, Corée du Sud, Indonésie, Israël, Japon, Inde, Mongolie, Népal, Nouvelle-Zélande, Pakistan, Philippines, Thaïlande et Turquie)<sup>6</sup>.

Le ITUC-Bangladesh Council (BC) a fait campagne pour la ratification de la C190 avec une coalition de syndicats, d'organisations de la société civile et d'ONG internationales afin de garantir une approche coordonnée de la ratification. Le Comité des femmes du ITUC-BC a désigné des personnes de contact chargées de coordonner les actions en faveur de la ratification de la C190, telles formations, sensibilisation et diffusion du

matériel de campagne. Lors d'un événement organisé par le ITUC-BC le 8 mars 2020, le secrétaire d'État au Travail et à l'emploi a confirmé l'engagement du gouvernement à ratifier la C190.

En Indonésie, une coalition pour mettre un terme à la violence fondée sur le genre dans le monde du travail, composée de 59 syndicats, organisations de la société civile et de défense des travailleurs domestiques, qui s'était constituée en 2019, a agi en tant que plateforme en faveur de la ratification de la C190. Parmi ses activités, des travaux de recherche, des contributions envoyées

<sup>6</sup> À l'approche de la Journée internationale de la femme en 2022, la CSI-Asie-Pacifique a lancé le site Web dédié "Ratify C190" <https://www.ratifyc190.org/> en partenariat avec des organisations de défense des droits, et produit sa chanson sur la C190 'Equality for You and Me' (L'égalité pour toi et moi) <https://www.youtube.com/watch?v=aKSJoHQTZOM>. Les affiliées ont reçu des cartes de médias sociaux ainsi qu'une déclaration appelant à la ratification de la C190 dans toute la région. En juin 2022, la campagne régionale #RatifyC190 a célébré le troisième anniversaire de l'adoption de la C190 avec 5 journées d'action. Chaque journée couvrait un thème particulier, avec des graphiques préparés au préalable ainsi que des suggestions de posts et de contenus pour les médias sociaux.

au gouvernement, des réunions avec celui-ci, ainsi que la participation aux réunions tripartites sur la C190 en 2020 et 2021. En attendant la ratification, les syndicats entreprennent une négociation collective pour mettre en œuvre, dans les lieux de travail, les dispositions de la C190. L'accent est mis sur le changement de culture dans le lieu de travail. Les jeunes dirigeantes syndicales ont été à l'avant-garde en la matière, poussant les syndicats à adopter

des accords et des mesures sur le lieu de travail. La KSPI et la KSBSI ont joué un rôle de premier plan dans la mobilisation prônant des usines libres de violence fondée sur le genre. Par exemple, les affiliées du Comité des femmes d'IndustriALL Indonésie ont convenu de dispositions-type alignées sur la C190, à inclure dans les conventions collectives, sur une politique de tolérance zéro.



Au Népal, la campagne en faveur de la ratification de la C190 a démarré comme une campagne féminine, puis s'est ouverte pour inclure tous les membres syndicaux, ce qui s'est traduit par une visibilité accrue de la campagne, qui a été amplement médiatisée. Le Conseil des affiliées népalaises de la CSI (CSI-NAC) a assumé un rôle directeur, a interagi avec les employeurs et le gouvernement et obtenu des résultats positifs. Une attention particulière a été portée aux actions dans le secteur des transports. Des personnes de contact ont été désignées au sein de chaque affiliée, et les actions ont fait l'objet d'une coordination par le CSI-NAC. Le BIT a constitué en 2021 un groupe d'action sur la C190 dans l'optique

de la future ratification, et les syndicats ont commencé à intégrer les dispositions de la C190 et de la R206 dans la négociation collective.

Les syndicats d'Europe centrale et d'Asie centrale ont mené une campagne active en faveur de la ratification de la C190, avec le soutien du CRPE (Conseil régional paneuropéen de la CSI) qui a dispensé des formations et fourni des ressources. Les syndicats du Kirghizstan ont lancé (en 2020) une campagne en faveur de la ratification, lors d'un séminaire organisé par eux et auquel ont participé les parties prenantes et alliés de la société civile. Ils ont réalisé une enquête en vue de disposer de données probantes au sujet de l'ampleur de la violence et du harcèlement, qui a été suivie d'une formation syndicale, notamment sur la manière dont les syndicats peuvent apporter un soutien aux personnes qui survivent à la violence et au harcèlement fondés sur le genre au travail. La campagne a eu pour résultat l'inclusion de la C190 dans l'accord général de la Commission tripartite, ce qui est une étape fondamentale avant la ratification. En Géorgie, la GTUC a mené une campagne de sensibilisation, diffusé des informations et des bulletins, et organisé des événements. Outre les formations à l'intention des membres syndicaux, le syndicat propose une aide juridique à ses membres et mène des actions stratégiques de contentieux, qui lui permettent de faire connaître les cas de harcèlement sexuel. La campagne a abouti à ce que le code du travail soit amendé pour inclure le harcèlement sexuel comme

une forme de discrimination. La GTUC a plaidé pour la ratification par le biais de la commission sociale tripartite et au sein du Conseil pour l'égalité de genre du Parlement.

En outre, la Confédération européenne des syndicats (CES), qui a des affiliées dans 39 pays européens et 10 fédérations syndicales européennes, a mené une campagne de trois ans au niveau de l'Union européenne (UE) ainsi qu'au niveau national en faveur de la ratification de la C190. La CES et le CRPE ont réalisé une enquête conjointe auprès des dirigeantes syndicales, ce qui leur a permis de marquer la Journée internationale de la femme de 2021 avec un message fort : 77 % des employeurs

n'avaient mis en œuvre aucune mesure pour combattre la violence et le harcèlement fondés sur le genre. En juin 2022, lors du troisième anniversaire de l'adoption de la C190, la CES a lancé une pétition en ligne en vue d'intensifier la pression sur l'UE pour qu'elle donne son feu vert à la ratification de la Convention 190 de l'OIT et pousse tous les États membres de l'UE à le faire.

Dès le mois de juin 2022, l'Irlande, la France et la Finlande avaient achevé (ou presque) le processus interne de ratification.

La CSI a collaboré avec les FSI dans la période préalable à l'adoption de la C190, et tout au long de la campagne mondiale en faveur de la ratification, par exemple avec les bannières

#RatifyC190 et « It can change lives » ainsi qu'avec la production de ressources pour la campagne, de fiches d'information et de posters. Tout comme la CSI, les Fédérations syndicales internationales ont mené des actions autour de la C190 et organisé des programmes de renforcement des capacités partout dans le monde<sup>7</sup>.



La CSI et ses affiliées ont également fait campagne en collaboration avec Human Rights Watch, Action Aid International et les 16 jours d'activisme tenus tous les ans, sous la coordination du Center for Women in Global Leadership, donnant une nouvelle ampleur à la campagne mondiale.

<sup>7</sup> La publication conjointe par le groupement Global Unions « Manuel de formation pour formateurs-trices : violence et harcèlement dans le monde du travail » et le « Guide du-de la facilitateur-trice » en 2021 <https://www.ituc-csi.org/c190-r206-toolkit-fr> a été le résultat d'une excellente collaboration entre la CSI et les FSI. Le Manuel, disponible dans plusieurs versions linguistiques, aide à renforcer le plaidoyer syndical et les programmes de formation dispensés par les affiliées au niveau national. Il a été lancé lors d'un webinaire du Groupement Global Unions (le 25 juin 2021), lancement appuyé par une déclaration commune. En outre, la CSI et les FSI ont uni leurs forces en réponse à la pandémie de COVID-19 en organisant en 2020 une série de webinaires #GenderEqualNewNormal (pour que le monde d'après soit celui de l'égalité), qui ont couvert notamment l'importance de faire de la C190 une réalité.







# LE POINT SUR LE PROGRÈS VERS LA RATIFICATION ET LA MISE EN ŒUVRE DE LA C190

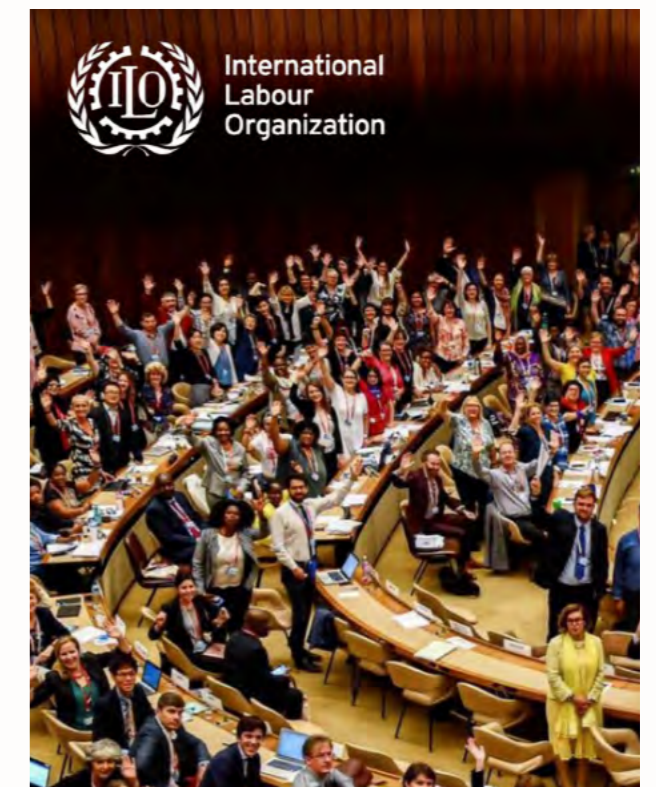
# 4

L'enquête de la CSI permet de se faire une idée très concrète du progrès vers la ratification de la C190. En juillet 2022, 19 pays avaient ratifié la convention 190<sup>8</sup>, et des indications montrent que de nombreux autres pays vont leur emboîter le pas, y compris la Belgique, le Chili, la Finlande, la France et l'Irlande. Dans les pays où la

ratification a déjà eu lieu, les syndicats ont demandé à leurs gouvernements de veiller à ce que les lois et les politiques nationales, ainsi que les amendements législatifs et les négociations collectives nécessaires, soient alignées sur la C190 et la R206.

En revanche, les syndicats de 28 pays ayant répondu à l'enquête disent n'avoir encore aucune indication quant au moment où leur gouvernement ratifiera la C190. Cet état de fait met en lumière les inquiétudes des syndicats de nombreux pays quant à l'inaction dont leur gouvernement fait preuve au sujet de la ratification de la C190. Cela reflète l'opposition organisée au niveau mondial par une série de pays, qui ont réussi par exemple, en 2021 et en 2022, à faire biffer la référence à la convention 190 de l'OIT dans le document final de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies.

grand retentissement aux messages de la campagne. Vous trouverez une gamme de ressources concernant la campagne sur la page dédiée du site de l'OIT : <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--fr/index.htm>



*Dans l'enquête de la CSI, les affiliées ont indiqué que plus de 50 pays sont susceptibles de ratifier la convention d'ici 2023 !*

*En juillet 2022, le nombre de ratifications était de 19. Dans 20 autres pays, les syndicats indiquent qu'ils s'attendent à ce que leur gouvernement la ratifie en 2022. Dans encore 18 pays, les syndicats prévoient une ratification en 2023.*

En 2021, l'OIT a lancé la campagne mondiale **#RatifierC190** dans le but de promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la C190, adressée aux gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs, à la société civile et aux entreprises du secteur privé ainsi qu'aux décideurs politiques, entreprises et partenaires. Des célébrités vont également prêter leur voix pour donner un plus

*Soutien des gouvernements et des employeurs à la C190*

*Enquête de la CSI : 68 % des syndicats indiquent avoir le soutien de leur gouvernement à la ratification de la C190 par leur pays, et seulement 42 % des syndicats ont l'appui des employeurs. 1 % des syndicats signale que leur gouvernement est opposé à la C190, tandis que 19 % des employeurs des pays couverts sont opposés à la C190. En outre, 29 % des gouvernements ne sont ni favorables ni opposés à la C190, tandis que 25 % des employeurs ne sont ni favorables ni opposés à la C190.*

<sup>8</sup> Ratifications en 2020 : Uruguay, Fidji, Namibie. En 2021 : Argentine, Somalie, Équateur, Île Maurice, Grèce, Italie, Afrique du Sud. En 2022 : Royaume-Uni, Saint Marin, Albanie, Antigua-et-Barbuda, Espagne, El Salvador, Pérou, République centrafricaine et Mexique.

Les affiliées font état de niveaux variés de soutien et/ou d'opposition à la C190 de la part des gouvernements et des employeurs. Par conséquent, tant les attentes positives que celles qui sont encore décevantes

concernant le soutien des gouvernements et des employeurs à la C190 illustrent l'importance vitale de poursuivre les campagnes de lobbying et de plaidoyer en faveur de la C190 dans les années à venir.

## Changements juridiques et législatifs nécessaires à la mise en œuvre de la C190

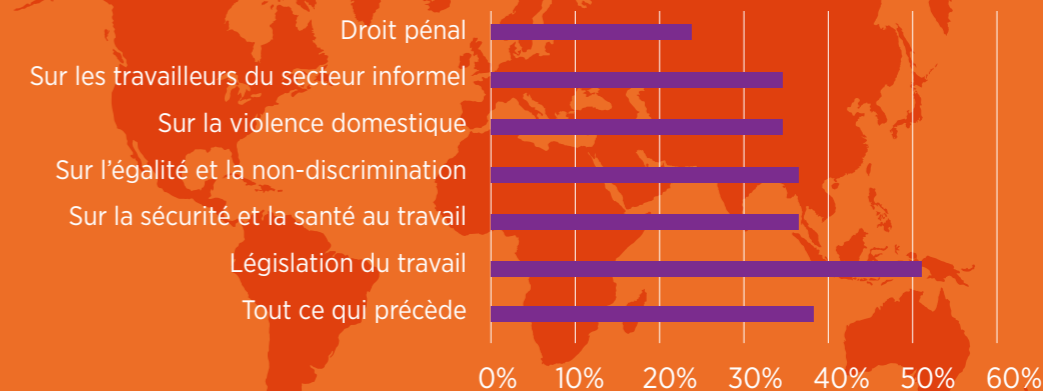
IL RESSORT DE L'ENQUÊTE DE LA CSI



Il est essentiel de procéder aux amendements des lois pertinentes pour parvenir à la pleine mise en œuvre de la C190, la moitié des syndicats faisant d'ailleurs campagne en faveur d'amendements législatifs dans le cadre de la pleine mise en œuvre de la C190. D'après l'enquête de la CSI, plus de la moitié des pays (52 %) doivent amender leur droit du travail pour mettre en œuvre

la C190 ; sont ensuite nécessaires des amendements à la législation en matière de sécurité et de santé au travail (37 %), à la législation en matière d'égalité et de non-discrimination (37 %), à la législation en matière de violence domestique (35 %), à celle concernant les travailleurs de l'économie informelle (35 %) et à la législation pénale (24 %).

TABLEAU 1 : AMENDEMENTS NÉCESSAIRES À LA LÉGISLATION NATIONALE



## Faits saillants de la campagne et enseignements tirés en matière de réforme législative

L'adoption de la C190 et de la R206 a mené de nombreux syndicats à plaider pour un renforcement législatif. Les syndicats doivent toutefois relever le défi posé par les gouvernements réticents à effectuer des changements législatifs pour mettre en œuvre pleinement la C190 ou à s'appuyer sur les orientations données dans la R206. Il n'est pas surprenant que de nombreux syndicats aient inclus dans leur campagne des appels adressés au gouvernement à identifier les changements à la loi qui sont nécessaires et à les appliquer, tandis que certains syndicats

ont mené à bien un exercice de cartographie juridique pour étayer leur plaidoyer et leur dialogue social avec les gouvernements. Par exemple, des exercices de cartographie menés à bien par la Fédération internationale des travailleurs domestiques en Amérique latine ont permis aux travailleurs domestiques de faire campagne pour que la loi prévoie des protections spécifiques à l'intention des travailleurs domestiques. L'Internationale des services publics a dressé une cartographie législative en Afrique, dans les Amériques et en Europe, ce qui a donné

aux syndicats les informations nécessaires à l'appui de leur plaidoyer en faveur de réformes législatives concernant l'obligation des employeurs d'adopter des politiques du lieu de travail, d'établir un mécanisme de plaintes et d'effectuer des évaluations des risques. En Asie du Sud, la priorité a été donnée à des changements dans la législation en vue de protéger les travailleurs de la santé communautaires qui ont fait face à des vulnérabilités considérables et à des risques accrus de violence et de harcèlement durant la pandémie.

La campagne populaire de JTUC-RENGO en faveur de la ratification de la C190 au Japon a mené les syndicats à plaider en 2019 pour l'adoption de nouvelles lois sur le harcèlement moral, et une nouvelle loi a été introduite en juin 2021, qui interdit le harcèlement sexuel et le harcèlement en

rapport avec la grossesse, l'accouchement et les soins aux enfants. Ces lois sont mises en œuvre par le biais de conventions collectives d'entreprise, les syndicats donnant des orientations de négociation en la matière. Le gouvernement canadien s'est engagé à s'assurer que ses lois sont en conformité avec la C190, avant même que celle-ci ne soit ratifiée. Les syndicats ont fait pression en faveur de l'amendement au code du travail et à la réglementation qui l'accompagne sur la prévention du harcèlement, amendements qui sont entrés en vigueur en 2021 incluant des mesures alignées sur les dispositions de la C190 quant aux politiques du lieu de travail, à la prévention et l'évaluation des risques et à la violence domestique, ainsi que des protections pour les femmes, les hommes, les peuples autochtones, les personnes LGBTQ+ et les personnes handicapées.



De même, au Danemark les syndicats ont mené une campagne unitaire pendant cinq ans en faveur d'un renforcement de la loi sur le harcèlement sexuel, qui a abouti à un accord tripartite contraignant sans précédent, conclu le 4 mars 2022 entre la centrale syndicale FH, les employeurs et le gouvernement, sur le harcèlement sexuel. En Italie en 2022, suite à l'adoption de la C190, les trois principales confédérations syndicales CGIL, CISL et UIL ont demandé un renforcement des obligations des employeurs en matière de prévention et de traitement de la violence et du harcèlement, notamment l'application des obligations liées à la sécurité et à la santé au travail et aux risques psychosociaux.

Certaines campagnes syndicales ont abordé la nécessité que le droit traite la violence domestique aussi comme une problématique du lieu de travail ; un exemple en est la campagne très médiatisée menée par l'Australian Council of Trade Unions (ACTU) afin d'obtenir des droits pour les survivant(e)s de la violence domestique, qui a abouti à l'introduction dans la loi, en 2022, d'un congé rémunéré de 10 jours pour violence domestique. Au Royaume-Uni, où le gouvernement a déjà ratifié la C190, les syndicats ont clairement fait savoir que les lois sur les violences domestiques ne sont toujours pas alignées sur la C190, en particulier quant au soutien sur le lieu de travail pour les victimes de violences domestiques.



**ÉTUDE DE CAS 5 : UNE COALITION FORGÉE EN FRANCE POUR UNE RATIFICATION AMBITIEUSE DE LA C190**

La loi française de ratification de la C190 a été adoptée à l'unanimité par les chambres basse et haute du parlement en 2021, suite à une campagne très médiatisée exigeant une ratification ambitieuse de la C190. Un facteur essentiel de ce succès a été la création d'une alliance constituée par la Confédération Générale du Travail (CGT) et des ONG internationales, dont Human Rights Watch, CARE et Action Aid. La coalition ([www.stopviolencestravail.org](http://www.stopviolencestravail.org)) a produit des matériels de campagne, lancé une pétition et tenu des

webinaires et des séances d'information conjoints. La coalition s'est appuyée sur la mobilisation féministe ayant émergé à la suite de #metoo, coordonnée par #allofus, qui a organisé des manifestations regroupant plus de 100 000 personnes chaque année le 25 novembre. La CGT a mis au point une boîte à outils complète pour « Combattre les violences sexistes et sexuelles » dans le but de mieux faire connaître la loi et la négociation collective, elle a élaboré un guide sur les campagnes et les négociations pour mettre un terme à la violence et au harcèlement fondés sur le genre. De nouvelles alliances avec la CGT, CARE et Action Aid se sont formées avec Human Rights Watch en France en 2021, ce qui a renforcé la pression en faveur du changement législatif. Les syndicats français et les organisations de la société civile et féministes ont envoyé une lettre au gouvernement en juin 2021 avec leurs revendications pour une ratification ambitieuse.



“ Cette coalition nous a permis de faire de la ratification de la C190 une revendication du mouvement féministe, lequel a grandement monté en puissance depuis #metoo, ce qui a évité que la question de la violence sexuelle et sexiste soit perçue uniquement comme une question sociétale, sans rapport avec le monde du travail. Sophie Binet, CGT, France.

Parmi les amendements législatifs demandés figurent les sanctions aux employeurs qui ne se dotent pas d'une politique du lieu de travail ; de nouvelles protections juridiques, y compris un congé rémunéré de 10 jours pour les victimes de violence domestique; l'obligation pour le gouvernement de former des conseillers du personnel/référents et d'élargir leurs prérogatives à la violence et au harcèlement fondés sur le genre ; enfin, l'obligation pour les entreprises françaises de repérer, prévenir et répondre aux risques de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans leurs chaînes d'approvisionnement, en vertu de la loi sur le devoir de vigilance de 2017.

“ Le gouvernement français a ratifié la convention au parlement sous sa forme minimum, sans retenir les préconisations de la recommandation 206. Nous voulons remporter des droits concrets pour les victimes, l'obligation de négocier sur la prévention de la violence sexuelle et sexiste avec les syndicats et des sanctions imposées aux employeurs qui n'appliquent pas la loi. Sophie Binet, CGT, France.

Entretemps, des accords ont été conclus par les syndicats en 2021 et 2022 sur l'égalité au travail avec des entreprises du secteur public comme du secteur privé, telles que Orange, Renault, La Poste, la SNCF, EDF et Engie, entre autres. Ces accords contiennent de nouvelles dispositions pour mettre un terme au sexisme, à la violence et au harcèlement fondés sur le genre au travail, pour inclure la prévention et l'évaluation des risques, le télétravail, ainsi que des congés rémunérés et d'autres formes de soutien sur le lieu de travail aux victimes de la violence domestique.

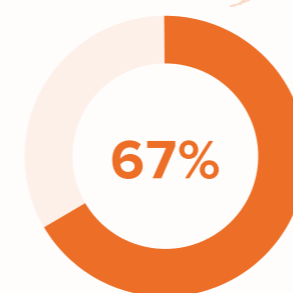
# Faits saillants de la campagne et enseignements tirés sur le dialogue social et la négociation collective

Il y a eu un remarquable niveau d'engagement de la part des syndicats pour faire en sorte que les cadres et les définitions de la C190 et la R206 se traduisent par des négociations tripartites avec les gouvernements et les employeurs ou des négociations bipartites avec les employeurs au niveau national, sectoriel et du lieu de travail.

La C190 et la R206 fournissent une feuille de route et une toile de fond claires pour le dialogue social et la négociation collective. Il y a eu un niveau élevé de participation des syndicats au dialogue social par le biais de discussions formelles et informelles et de structures tripartites.



## ENQUÊTE DE LA CSI



Sachant que 67 % des syndicats prennent part à des négociations sur les politiques du lieu de travail, la C190 et la R206 contribuent à relancer la négociation collective.

La C190 et la R206 sont devenues d'importantes thématiques pour la négociation à l'échelon national. Au Sénégal, la C190 fait partie de la Convention collective nationale interprofessionnelle (conclue en 2019) qui s'applique à toutes les branches professionnelles et à laquelle cinq confédérations syndicales font partie. En Indonésie, les conventions collectives conclues en 2020 dans les secteurs de la médecine, de l'habillement et de l'agriculture, et dont sont signataires les affiliées de la KSPI et de la KSBSI, reprennent les termes de la C190 et de la R206. De même, aux Philippines, la C190 a servi de cadre pour les conventions conclues en 2020 dans les secteurs du transport, de la construction, de la métallurgie, de la logistique et de l'éducation ; en outre un accord conclu dans le secteur du transport comporte des dispositions prévoyant un congé rémunéré pour violence domestique. Onze syndicats locaux ont négocié un modèle de mécanisme au niveau de l'entreprise et un manuel

d'orientation pour l'application de la C190 et de la R206, avec des exemples de bonnes pratiques de négociation. En Colombie, une convention collective a été conclue avec sept syndicats du secteur public en 2021 sur la prévention du harcèlement sexuel et d'autres formes de violence. Au Lesotho, des conventions historiques ont été conclues en juillet 2019 avec un fournisseur du secteur du vêtement, pour traiter de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, incluant un code de pratiques et des procédures de plaintes indépendantes et reprenant les termes de la C190 (IDUL, UNITE et NACTWU). En Turquie, un modèle d'accord élaboré par HAK-İŞ en 2021 est devenu le cadre dans lequel s'inscrivent les nouvelles conventions collectives, par exemple dans le secteur de l'habillement ; il reprend les définitions et le champ d'application de la C190 et la R206, y compris eu égard à la violence domestique et à l'importance de la prévention et de l'évaluation des risques.



Les dispositions de la C190 et la R206 concernant **la sécurité et la santé au travail et l'évaluation des risques** mettent l'accent désormais dans les négociations sur la prévention de la violence et du harcèlement et sur l'évaluation des risques tenant compte du genre. En Afrique du Sud, un volet important de la stratégie de la COSATU est l'implication des commissions de SST dans la planification de la sécurité des lieux de travail. Le programme d'action de l'UITA sur l'égalité pour la période 2017-2022 est fortement axé sur la SST, et un projet des femmes de l'UITA en Afrique permet d'outiller les femmes pour qu'elles négocient des mesures de SST dans les conventions collectives, dans le but de mettre en œuvre des politiques de SST et des évaluations des risques qui tiennent compte des considérations de genre. Au Canada, l'USW (Métallos) a organisé des formations et publié un guide d'action « Monter le niveau de la santé et sécurité pour les femmes » pour veiller à l'intégration

de la violence et du harcèlement fondés sur le genre parmi les thématiques de SST. Les représentants en sécurité ont reçu une formation pour réaliser des évaluations des risques tenant compte des considérations de genre et pour traiter la violence et le harcèlement fondés sur le genre ainsi que la violence domestique comme des thèmes relevant de la SST. Conformément à la C190 et la R206, La Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) a publié des orientations à l'intention des négociateurs syndicaux des syndicats des transports au sujet des évaluations des risques qui tiennent compte des considérations de genre, incluant spécifiquement une évaluation du risque de violence domestique. En outre, les conventions tripartites de l'OIT jouent un rôle important. Un exemple récent en est le Recueil de directives pratiques de l'OIT de 2021 sur la sécurité et la santé dans les industries du textile et de l'habillement, qui traite des aspects liés à la SST de la violence

et du harcèlement et qui est aligné sur la C190 et la R206. Le rôle important dévolu à la SST dans la prévention de la violence et du harcèlement est encore renforcé par la décision historique prise lors de la CIT de 2022, de confirmer que la sécurité et la santé au travail constituent un droit fondamental.

Certaines conventions accordent une protection aux **travailleurs informels**. Au Kenya, le KUDHEIHA a appelé à des négociations urgentes avec les pouvoirs publics sur la sécurité et la santé des vendeurs des marchés informels durant la pandémie. Le Congrès du travail du Nigéria a dispensé des formations au sujet d'un Code de conduite historique adopté en 2022 qui s'appuie sur les termes de la C190 et inclut des mesures de sécurité pour les femmes vendeuses dans les marchés de l'économie informelle et leurs enfants. La Fédération

pakistanaise des travailleuses à domicile a conclu un mémorandum d'entente avec les pouvoirs publics en 2021 sur la protection sociale des travailleuses confrontées durant la pandémie à un niveau accru de violence et de harcèlement fondés sur le genre. La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) met en œuvre un projet en lien avec la C190 en Afrique centrale et de l'Ouest, axé sur les travailleurs des transports informels. En juin 2022, l'ITF a lancé sa Boîte à outils relative à la C190 afin de soutenir les campagnes menées par la base en faveur de la ratification et de la mise en œuvre de la C190 dans le secteur des transports, couvrant des sujets pertinents pour le secteur informel tels que la sécurité des femmes et l'accès à des installations sanitaires. Ce document s'appuie sur un programme très réussi de plaidoyer des femmes, notamment en Inde et au Népal.

“ La campagne de l'ITF en Afrique centrale et de l'Ouest soutient les travailleuses pour qu'elles fassent de la sensibilisation, exercent des pressions sur les gouvernements et saisissent chaque possibilité de négocier avec les employeurs pour que les lieux de travail soient sûrs pour les femmes. Ce travail est devenu encore plus essentiel avec la crise de la pandémie qui a eu des impacts disproportionnés sur les femmes ayant des emplois précaires et informels, et peut servir comme outils pour les femmes afin de reconstruire en mieux.

Neha Prakash, ITF.

Les syndicats sont également en train de négocier, dans leurs conventions collectives, des clauses portant spécifiquement sur la **violence domestique**. Par exemple, en Argentine, des protocoles pour traiter de la violence domestique ont été conclus dans le secteur pharmaceutique en 2019, dans le secteur du tourisme en 2020 et dans celui de l'éducation en 2019. Au Brésil, les conventions collectives des secteurs bancaire et postal de 2020 comportent des clauses sur la violence domestique. En 2020, les syndicats canadiens des secteurs public et privé ont négocié des conventions collectives avec de nouvelles clauses en matière de formation, de prévention et de protection des travailleuses et travailleurs contre la violence domestique dans les secteurs de l'éducation, de la recherche et de la poste.

Une attention accrue a aussi été portée aux **protections dans le télétravail/ travail à distance**, en particulier durant la pandémie. IndustriALL a publié des lignes directrices sur le télétravail en 2021, et UNI a élaboré des

Principes sur le télétravail/travail à distance en 2021, qui incluent des lignes directrices à l'intention des négociateurs, le devoir incombant aux employeurs de prévenir et de traiter la violence et le harcèlement ainsi que la violence domestique durant le télétravail ou le travail à distance. Une convention entre les syndicats et Vodafone Italie prévoit des dispositions concernant le bien-être au travail durant le travail à distance, y compris des protections et un congé pour les victimes de violence domestique.

En ce qui concerne **la violence et le harcèlement par des tiers**, davantage de syndicats se sont mis à traiter de cette question, puisque durant la pandémie l'on a observé une aggravation du problème. Le syndicat australien du commerce de détail SDA a lancé sa campagne "No One Deserves A Serve" pour contrer les mauvais traitements de la part des clients de la distribution et de la restauration rapide, campagne qui a eu pour résultat des politiques du lieu de travail et des conventions collectives négociées

en commission paritaire. La fédération finlandaise du commerce et le syndicat PAM ont signé une convention en 2019 qui stipule les responsabilités des employeurs et donne des lignes directrices sur la manière d'évaluer les risques de violence et de harcèlement (y compris de la part des clients) et de les prévenir.

Certains syndicats commencent à inclure la numérisation dans les négociations collectives, comme suite aux insultes et au harcèlement sexuel en ligne. Par exemple, l'Association nationale des journalistes du Pérou (ANP) propose un soutien entre autres juridique pour contrecarrer le cyberharcèlement et les insultes auxquels les journalistes sont confrontés. Un accord-cadre des partenaires sociaux européens sur la numérisation, convenu entre la CES et les employeurs en 2020, traite des risques de surveillance des travailleurs, de la prévention de la violence et du harcèlement, et du droit à la déconnexion.

Étant donné que la définition du monde du travail donnée par la C190 inclut les **trajets entre le domicile et le lieu de travail**, les syndicats ont négocié des mesures de sécurité pour les travailleurs et travailleuses qui effectuent ces trajets à des horaires où l'insécurité prévaut. Les mesures de sécurité introduites durant la pandémie de COVID-19 pour les travailleurs essentiels durant les confinements ont fait l'objet de négociations, par exemple dans le cas du secteur du commerce de détail en Géorgie. L'application mobile téléchargeable « TOOQ » est un exemple d'innovation ; elle a été lancée en 2021 par la Confédération syndicale arabe. Elle confère une protection contre tout type de violence dans le monde du travail, y compris durant les trajets entre le domicile et le lieu de travail. Une alerte SOS permet à une victime de demander de l'aide en cas d'urgence. L'application inclut un forum permettant d'échanger des idées et des expériences ; des liens renvoient aux centres et associations spécialisées dans la zone géographique où se trouvent les utilisateurs.





# Aligner les accords de niveau mondial sur la C190

Les accords-cadres internationaux (ACI) des secteurs tels que le textile et l'habillement, l'agriculture, l'hôtellerie ou la banque, visent à mettre en œuvre les normes internationales du travail dans l'ensemble des chaînes mondiales d'approvisionnement. L'adoption de la C190 est un levier supplémentaire pour sa mise en œuvre dans les ACI. Les syndicats mondiaux et nationaux doivent néanmoins encore relever des défis pour faire en sorte que les ACI soient mis à jour ou amendés afin d'être alignés sur la C190 et la R206, et que la violence et le harcèlement soient pris en considération par les entreprises dans leurs processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Le groupement Global Unions préconise que les actions à entreprendre soient davantage détaillées au moyen de codes de conduite, de documents d'orientation, de formations, ainsi que par une mise en œuvre et un suivi efficaces.

fait plusieurs références directes à la C190 ; pour l'heure, toutefois, la mise en œuvre de l'accord a été lente. Quant à l'ACI H&M-IndustriALL de 2015, des discussions ont été entamées par les deux parties en 2022 en vue de sensibiliser à la C190 et la R206 et à la manière dont les normes peuvent contribuer à la prévention et aux mécanismes de réparation chez les fournisseurs de H&M dans divers pays dont le Bangladesh, le Cambodge, l'Inde, l'Indonésie, la Turquie et le Vietnam. Des commissions nationales de suivi, composées de représentants des entreprises et des syndicats, ont bénéficié de formations en 2022 sur la C190, ce qui prépare ces représentants à assumer activement leur rôle de suivi des cas de harcèlement sexuel et à contribuer à y remédier.

En guise d'exemple, l'ACI conclu entre Orange et UNI en 2019, juste après l'adoption de la C190. Cet accord-cadre désigne la violence domestique comme une problématique du lieu de travail et



# ETAT DES RATIFICATIONS C190

SOURCE : ENQUÊTE ET ÉVALUATION DU CSI C190, AOÛT 2022



**PAYS AYANT RATIFIÉ LA C190**  
- D'ICI JUILLET 2022

**PAYS EN COURS DE RATIFICATION**  
DE LA C190 - D'ICI 2022/ 2023

#19

BRAVO

#RATIFIEZC190

HOLD PERPETRATORS ACCOUNTABLE · #DNEWAITING · MAKE WORKPLACES SAFE · BELIEVE SURVIVORS · HOLD PERPETRATORS ACCOUNTABLE

# END SEXUAL HARASSMENT AND VIOLENCE



MAKE WORKPLACES SAFE · BELIEVE SURVIVORS · HOLD PERPETRATORS ACCOUNTABLE · #DNEWAITING · MAKE WORKPLACES SAFE · BELIEVE SURVIVORS

#DNEWAITING · MAKE WORKPLACES SAFE · BELIEVE SURVIVORS · HOLD PERPETRATORS ACCOUNTABLE · #DNEWAITING · MAKE WORKPLACES SAFE · BELIEVE SURVIVORS

#DNEWAITING



# RÉFÉRENCES

# 5

## CSI :

- Site web #RatifyC190 : <https://www.ituc-csi.org/GBV?lang=fr> et page Facebook : <https://www.facebook.com/StopGBVatWork/>
- Bulletins d'information de la campagne #RatifierC190 [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190\\_newsletters.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_newsletters.pdf)
- Boîte à outils de campagne #RatifierC190 – et son mini-guide C190/R206 : <https://www.ituc-csi.org/ratifierc190-boite-a-outils-de-campagne>
- Coordonnées de la CSI : [equality@ituc-csi.org](mailto:equality@ituc-csi.org)

## CSI ET FSI :

- La violence et le harcèlement dans le monde du travail. Manuel de formation pour formateurs/trices sur la Convention (n° 190) et la Recommandation (n° 206) de l'OIT sur la violence et le harcèlement – Guide du/de la facilitateur/trice et manuel d'activités. Disponible en anglais, en espagnol, en français et dans d'autres langues:  
<https://www.ituc-csi.org/c190-r206-toolkit-fr>

## OIT - ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL :

- Campagne pour la ratification et la mise en œuvre de la C190 : <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang-fr/index.htm>
- Guide de l'OIT sur la Convention n° 190 et la Recommandation n° 206 : [https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS\\_831786/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_831786/lang--fr/index.htm)
- Série de notes techniques sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail : [https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS\\_738113/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_738113/lang--fr/index.htm)
- OIT. Des milieux de travail sûrs et sains exempts de violence et de harcèlement (2020) : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_751834.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751834.pdf)

## OIT ACTRAV :

- Note de synthèse Convention no 190 et recommandation no 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms\\_749798.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749798.pdf)

## 16 JOURNÉES D'ACTIVISME, CENTRE POUR LE LEADERSHIP MONDIAL DES FEMMES (CENTER FOR WOMEN'S GLOBAL LEADERSHIP)

- Page Web de la campagne avec des ressources sur la (190) : <https://16dayscampaign.org>



## Remerciements

La CSI remercie ses affiliées et Organisations régionales, les Fédérations syndicales internationales, la FES, l'OIT-ACTRAV pour les contributions qu'elles ont apportées, ainsi que Jane Pillinger qui s'est chargée de la première rédaction du rapport.

Crédits photographiques : affiliées et Organisations régionales de la CSI, Fédérations syndicales internationales, OIT et OS alliées, notamment Human Rights Watch, Action Aid, Care International, GAATW et V-Day.

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**

La présente publication a été rendue possible grâce à l'appui de la Fondation Friedrich Ebert.



ITUC CSI IGB

Confédération syndicale internationale

