

# Convention n°190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement

BOÎTE À OUTILS POUR  
LES TRAVAILLEUSES  
ET TRAVAILLEURS  
DES TRANSPORTS



FÉDÉRATION  
INTERNATIONALE  
DES OUVRIERS  
DU TRANSPORT

## À propos de l'ITF

La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) est une organisation mondiale démocratique dirigée par ses affiliés. Elle regroupe près de 700 syndicats de 150 pays et représente 20 millions de travailleuses et travailleurs de tous les secteurs des transports. L'ITF défend ardemment les droits des travailleurs des transports, l'égalité et la justice.

Le Département des femmes de l'ITF collabore avec le Comité des travailleuses des transports de l'ITF pour aider les organisations affiliées à l'ITF à organiser et mobiliser les travailleuses des transports dans le but de maximiser notre influence mondiale et notre pouvoir sur les lieux de travail. Nous avons pour mission de renforcer leur voix collective pour obtenir de meilleures conditions de travail pour les travailleuses des transports partout dans le monde. Parmi les grands enjeux pour le Département, citons l'exclusion systémique des femmes de l'emploi décent, l'accès à un travail et un salaire décent, et le droit de travailler dans un cadre exempt de violence, de harcèlement sexuel et de coercition sexuelle.

[www.itfglobal.org](http://www.itfglobal.org)



Cette boîte à outils a été préparée par Georgia Montague-Nelson du Global Labour Institute, basé à Manchester, au Royaume-Uni.



Le Global Labour Institute de Manchester (GLI Network Ltd) est un organisme à but non lucratif qui fournit des services de recherche et de formation au mouvement syndical international. Le GLI est membre du réseau GLI, une alliance d'organisations favorisant la solidarité internationale entre les organisations syndicales et d'autres organisations et mouvements de la société civile. Outre le GLI Manchester, le réseau international GLI est également composé du GLI Genève, de React (GLI Paris), du Praxis Centre (GLI Moscou) et de la City University of New York School of Labor and Urban Studies (GLI New York).

Global Labour Institute, 541 Royal Exchange, Manchester M2 7EN, Royaume-Uni

[gli-uk@global-labour.net](mailto:gli-uk@global-labour.net)

GLI Manchester : <http://gli-manchester.net/>

# Sommaire

<b>Fondamentaux</b>	<b>6</b>
<b>Définitions</b>	<b>7</b>
<b>Que peuvent faire les syndicats ?</b>	<b>7</b>
<b>Comment utiliser ces dossiers</b>	<b>9</b>
<b>Dossier d'information 1 : L'importance de la C190 et de la R206 pour les travailleuses et travailleurs des transports</b>	<b>12</b>
<b>Dossier d'information 2 : La violence impliquant des tiers</b>	<b>19</b>
<b>Dossier d'information 3 : La violence domestique au travail</b>	<b>22</b>
<b>Dossier d'information 4 : La sécurité lors des trajets domicile-travail</b>	<b>28</b>
<b>Dossier d'information 5 : L'assainissement</b>	<b>32</b>
<b>Dossier d'information 6 : Le travail informel</b>	<b>37</b>
<b>Dossier d'information 7 : Le Covid-19</b>	<b>42</b>
<b>Addendum : Faire campagne pour un secteur des transports exempt de violence et de harcèlement</b>	<b>47</b>
<b>Notes de fin</b>	<b>52</b>

# Glossaire

<b>Coercition sexuelle</b>	Quand une personne abuse de son pouvoir pour exploiter sexuellement quelqu'un en échange d'un service rendu par son autorité.
<b>Convention (OIT)</b>	Accord international juridiquement contraignant. Les Conventions de l'OIT traitent d'un large éventail d'enjeux sociaux et du travail, notamment les droits humains fondamentaux, le salaire minimum, les relations professionnelles, la politique de l'emploi, le dialogue social, la sécurité sociale et bien d'autres. Les Conventions constituent des traités internationaux contraignants que peuvent ratifier les États membres de l'OIT. Les Conventions de l'OIT relatives aux questions de genre remontent loin dans l'histoire (pour en savoir plus, cliquez ici).
<b>Culpabilisation de la victime</b>	Rejeter la faute sur la personne survivante/victime et non sur l'agresseur.
<b>Danger/Risque psychosocial</b>	Tout ce qui, dans la conception, la gestion ou l'organisation du travail, peut entraîner des conséquences psychologiques, physiques et sociales dommageables comme le stress, la violence et le harcèlement liés au travail.
<b>Discrimination intersectionnelle / multiple</b>	La discrimination multiple porte sur deux ou plusieurs caractéristiques personnelles et/ou traits d'identité (sexe, genre, race, classe, sexualité, religion, handicap, âge). La combinaison ou l'interaction de ces différentes caractéristiques et/ou identités crée une discrimination intersectionnelle. L'OIT parle généralement de « discrimination multiple ». La Convention 190 fait référence aux « formes multiples et intersectionnelles de discrimination »
<b>Données ventilées par sexe</b>	Données présentées séparément pour les hommes et les femmes.
<b>Employeur</b>	Terme généralement utilisé pour décrire un particulier ou une organisation engageant des personnes afin qu'elles travaillent pour son compte en tant qu'employés. Dans cette boîte à outils, nous utiliserons également le terme « employeur » pour qualifier les autres personnes qui déterminent les moyens de subsistance et les conditions de travail dans le contexte du travail informel et des formes atypiques d'emploi.
<b>Exclusion systémique des femmes des emplois décents</b>	Répartition inégale des emplois entre les hommes et les femmes. Elle peut être verticale (sous/surreprésentation des femmes dans un secteur) ou horizontale (sous/surreprésentation des femmes à certaines fonctions/tâches professionnelles).
<b>Fédérations syndicales internationales (FSI)</b>	Fédérations internationales de syndicats nationaux organisant les travailleuses et travailleurs d'une industrie, d'un secteur ou d'un groupe professionnel spécifique. L'ITF est une fédération syndicale internationale.
<b>Garde-fous des IFI</b>	Les institutions financières internationales instaurent des « garde-fous » définissant les normes de protection élémentaires auxquelles doivent satisfaire les emprunteurs pour recevoir un financement.
<b>Genre</b>	L'ensemble des caractéristiques qu'une société définit comme étant masculines ou féminines et qui déterminent les rôles, les comportements, les contraintes et les opportunités associés au fait d'être un homme ou une femme. Le genre décrit ce qui est acceptable et attendu des hommes et des femmes à un moment donné, au sein d'une culture donnée.
<b>Lieu de travail</b>	Endroit où travaille une personne (soit pour son employeur, soit pour elle-même). Dans la conception traditionnelle du travail, il s'agit d'un lieu physique.

<b>Monde du travail</b>	Cette expression est d'une acception plus large que « lieu de travail », et inclut toutes les activités « s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail ». Cette notion est importante pour les effectifs des transports et informels car elle englobe aussi bien les espaces publics que les espaces privés ; les lieux où les personnes sont payées, prennent des pauses ou des repas ou utilisent des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires ; les déplacements, voyages, formations, événements ou activités sociales liés au travail ; les communications liées au travail ; le logement fourni par l'employeur ; et les trajets domicile-travail.
<b>Patriarcat</b>	Système social dans lequel les hommes sont plus susceptibles d'occuper des positions de pouvoir, de direction, d'autorité et de privilège.
<b>Ratification / Ratifier</b>	Accord donné par un gouvernement pour que le contenu d'une norme internationale soit transposé dans le droit et la pratique du pays, et devienne contraignant (obligatoire).
<b>Recommandation (OIT)</b>	Lignes directrices non contraignantes constituant des orientations importantes pour les gouvernements et des outils essentiels pour les campagnes et les négociations.
<b>Risque</b>	Qualifie les situations ou les personnes plus susceptibles d'être exposées à la violence et au harcèlement. Ce terme peut prêter à controverse car il évoque une notion d'impuissance et semble rejeter la faute sur la victime et non sur l'agresseur, mais nous le reprenons dans cette boîte à outils car c'est celui utilisé dans la Convention 190.
<b>Sensible au genre</b>	Identification et correction des inégalités entre hommes et femmes sous-jacentes et profondément ancrées. L'égalité des genres devient centrale.
<b>Tiers</b>	Celles-ci englobent les clients, voyageurs, passagers, patients, contacts professionnels, prestataires de services, membres du public, autorités et propriétaires de véhicules.
<b>Tolérance zéro</b>	Expression utilisée pour qualifier le caractère inacceptable de la violence et du harcèlement. Une tolérance zéro est souvent affichée face à la violence et au harcèlement. Cette approche peut s'avérer problématique car elle peut décourager les signalements de cas de violence et de harcèlement.
<b>Travailleur/travailleuse des plateformes</b>	Travailleur/travailleuse utilisant une application en ligne pour fournir des services en échange d'une rémunération. Ces plateformes en ligne, ou applications, sont des intermédiaires entre les producteurs, les distributeurs, les employeurs, les travailleurs et les consommateurs, et contrôlent les informations.
<b>Victime/Survivante</b>	Ces termes sont tous deux utilisés pour décrire les personnes ayant subi des actes de violence et de harcèlement. Nous privilégierons le terme « survivante » dans cette boîte à outils, pour sa connotation plus positive et plus autonomisante. Nous l'utiliserons au féminin car nous sommes conscients que la violence touche les femmes de manière disproportionnée.
<b>Violence et harcèlement</b>	Ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.
<b>Violence et harcèlement fondés sur le genre</b>	Violence et harcèlement ciblant spécifiquement des personnes en raison de leur sexe ou de leur genre, ou touchant de manière disproportionnée les personnes d'un certain sexe ou genre. Ceci inclut le harcèlement sexuel.
<b>Vulnérable</b>	Qualifie les personnes plus exposées à la violence et au harcèlement. Ce terme peut prêter à controverse car il évoque une notion d'impuissance et revêt une connotation négative, mais nous le reprenons dans cette boîte à outils car c'est celui utilisé dans la Convention 190.

# Fondamentaux

La violence et le harcèlement sont endémiques dans le secteur des transports, et touchent les femmes de manière disproportionnée. Ces fléaux ont un impact négatif sur la santé et la dignité des effectifs des transports, menacent le travail décent et contribuent à l'**exclusion systémique des femmes des emplois décents** dans les transports.

En juin 2019, lors de la Conférence internationale du Travail (CIT) du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT), les travailleurs, les gouvernements et les employeurs se sont réunis et ont marqué l'histoire en adoptant **les toutes premières normes internationales sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail**.

Ces nouvelles normes internationales du travail se présentent sous la forme de la **Convention 190 (C190)**<sup>1</sup>, traité juridiquement contraignant, et de la **Recommandation 206 (R206)**<sup>2</sup>, lignes directrices non contraignantes sur la manière d'appliquer la Convention. **La Convention est entrée en vigueur le 25 juin 2021.**

L'adoption de la C190 et de la R206 en 2019 est le fruit de plusieurs années de campagne de la part des travailleuses et travailleurs et des syndicats, sous l'impulsion de la Confédération syndicale internationale (CSI), en partenariat avec la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) et d'autres fédérations syndicales internationales (FSI).

L'adoption de la C190 et de la R206 est une immense victoire pour tous les travailleurs, et en particulier pour les femmes. Il a fallu se battre particulièrement durement pour obtenir cette Convention. Les syndicats ont exercé des pressions fructueuses sur les gouvernements et mené des campagnes pour sensibiliser à son importance. Les Femmes de l'ITF ont joué un rôle important au sein du Groupe des travailleurs pour obtenir une formulation tenant compte des besoins des effectifs des transports dans la Convention. Les affiliés de l'ITF ont contribué de façon déterminante à l'obtention de la Convention en :

- exerçant des pressions sur leurs gouvernements nationaux ;
- menant des campagnes de sensibilisation et de soutien ;
- fournissant des preuves de l'impact de la violence et du harcèlement sur les effectifs des transports.

De nombreux pays ont adopté des lois sur la violence et le harcèlement et/ou la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et plusieurs instruments de l'OIT

font référence à la violence et au harcèlement. Il existe cependant de nombreuses lacunes dans les législations nationales et, avant la C190, aucun instrument de l'OIT ne faisait de la violence et du harcèlement son objectif premier, ne les définissait ou ne suggérait des mesures que les gouvernements, les employeurs et les syndicats devraient prendre pour **prévenir, traiter et corriger** la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Ces normes internationales du travail adoptent une approche globale et intégrée et comblent les lacunes des législations internationales et nationales existantes. La C190 constitue la première définition de la violence et du harcèlement adoptée au niveau international et la toute première norme internationale du travail à établir un cadre clair pour endiguer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. La C190 et la R206 sont inclusives et ont un large champ d'application : elles s'appliquent à tous les secteurs et travailleurs et vont au-delà du lieu de travail physique.

**Le transport est identifié comme l'un des secteurs les plus exposés à la violence et au harcèlement.**

Les normes internationales couvrent explicitement les types de violence et de harcèlement auxquels les travailleurs des transports sont fréquemment confrontés et identifient les facteurs de risque particuliers qui les y exposent. Fait important : les normes reconnaissent que la violence et le harcèlement doivent être intégrés à la gestion de la santé et de la sécurité au travail (SST).

# Définitions

La C190 définit l'expression « **la violence et le harcèlement** » comme un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

L'expression « **violence et harcèlement fondés sur le genre** » recouvre la violence et le harcèlement ciblant spécifiquement des personnes en raison de leur sexe ou de leur genre, ou touchant de manière disproportionnée les personnes d'un certain sexe ou genre, et inclut le harcèlement sexuel.

« **Le monde du travail** » élargit la définition du travail au-delà du lieu de travail. La Convention ne s'applique pas uniquement au lieu physique où travaillent les personnes, et inclut toutes les activités « s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail ».

Ce champ d'application élargi est vital pour les travailleuses et travailleurs des transports, car il englobe :

- les espaces publics ;
- les lieux où les travailleurs sont payés, prennent des pauses ou des repas ou utilisent des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires ;
- les voyages, déplacements, formations, événements et activités sociales liés au travail ;
- les communications liées au travail (y compris les messages électroniques, les messageries ou autres formes de communication) ;
- l'hébergement fourni par l'employeur ;
- les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

# Que peuvent faire les syndicats ?

La C190 et la R206 sont des outils importants pour soutenir la campagne de lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Ils constituent un socle sur lequel peuvent s'appuyer les syndicats et les autres parties prenantes pour renforcer l'action syndicale de lutte contre la violence et le harcèlement au travail.

## Exercer des pressions en faveur de la ratification

La Convention ne devient juridiquement contraignante que lorsqu'un gouvernement la transpose dans le droit national. C'est ce que l'on appelle la « ratification ». Quand un pays ratifie la Convention, il est soumis au système de contrôle de l'OIT, qui veille au bon respect des obligations de la Convention par ce pays. La liste des pays ayant ratifié la Convention à ce jour est disponible ici.

Les travailleuses et travailleurs et leurs syndicats ont un rôle important à jouer dans la ratification et la mise en œuvre de la C190. Les syndicats peuvent également obtenir des droits et de meilleures conditions de travail en faisant campagne pour améliorer les lois existantes grâce à l'intégration de clauses relatives à la C190.

Une lettre type pouvant être utilisée pour faire pression sur les gouvernements afin qu'ils prennent des mesures pour ratifier la C190 est disponible ici.

## Agir

Que la C190 soit ratifiée ou non, elle constitue un socle sur lequel les syndicats peuvent s'appuyer pour garantir la protection des travailleuses et travailleurs. Par exemple, les syndicats peuvent négocier, avec les employeurs et d'autres organisations et institutions ayant une influence sur les moyens de subsistance et les conditions de travail, l'intégration de clauses relatives à la C190 dans les politiques du lieu de travail et les conventions collectives.

La violence et le harcèlement devraient devenir la norme en matière de sécurité et de santé au travail (SST). La planification et l'évaluation des risques devraient toujours inclure des mesures préventives.

Les syndicats devraient veiller à ce que tous les effectifs, dont les effectifs informels, soient correctement organisés et représentés afin qu'ils aient leur mot à dire sur leurs conditions de travail.

# Déplacer l'attention sur des récits prouvant l'impact des auteurs de violence et de harcèlement sur le lieu de travail



## Mobiliser les parties prenantes

La C190 et la R206 constituent également de puissants outils pour les campagnes et négociations avec les décisionnaires politiques à différents niveaux. Les syndicats peuvent faire campagne pour que les formulations et dispositions de la C190 soient intégrées aux politiques et actions des organisations intergouvernementales régionales, des partenaires sociaux et des investisseurs dans les infrastructures de transport, y compris dans les processus d'investissement et de formalisation.

Les effectifs informels et leurs syndicats peuvent exiger une représentation adéquate dans les négociations avec les gouvernements et les autorités publiques. Les syndicats peuvent construire et renforcer des alliances en articulant des campagnes autour de la C190.

## Sensibiliser

La C190 et la R206 peuvent être utilisées pour éduquer, organiser et mobiliser les membres des syndicats pour qu'ils fassent campagne pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans les transports, y compris la violence domestique.

Les dirigeants syndicaux devraient :

- encourager des discussions ouvertes sur l'impact de la violence et du harcèlement sur chacun au travail ;
- aider les survivants d'actes de violence et de harcèlement et les encourager à signaler les faits ;
- déplacer l'attention sur des récits prouvant l'impact des auteurs de violence et de harcèlement sur le lieu de travail ;
- être le fer de lance de la sensibilisation et donner aux militants les moyens de s'attaquer aux attitudes discriminatoires et aux idées reçues qui conduisent à la violence et au harcèlement ;
- souligner que la violence et le harcèlement sont inacceptables dans le monde du travail et inciter chacun à sensibiliser à cette question.

# Comment utiliser ces dossiers

Pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, il faut une bonne compréhension des problèmes les plus importants des effectifs des transports, en particulier ceux des femmes.

Cette boîte à outils spécifique aux transports se compose de huit dossiers d'information axés sur les aspects de la violence et du harcèlement qui touchent le plus les travailleuses et travailleurs des transports.

Les dossiers d'information se présentent sous la forme de documents indépendants, pour que les syndicats, les responsables, les militant(e)s et les membres puissent se concentrer sur la ou les questions ayant le plus d'importance pour eux. Il est donc possible de sélectionner les dossiers d'information individuellement selon les besoins, ou d'utiliser la boîte à outils de façon globale.

- Dossier d'information 1 : L'importance de la C190 et de la R206 pour les travailleuses et travailleurs des transports
- Dossier d'information 2 : La violence impliquant des tiers
- Dossier d'information 3 : La violence domestique au travail
- Dossier d'information 4 : Les trajets domicile-travail
- Dossier d'information 5 : L'assainissement
- Dossier d'information 6 : Le travail informel
- Dossier d'information 7 : La C190 et la pandémie de Covid-19
- Addendum : Faire campagne pour un secteur des transports exempt de violence et de harcèlement

**Chaque dossier d'information (sauf le 8, qui a son propre format) comprend les éléments suivants :**

- comprendre la question et son importance pour les travailleuses et travailleurs des transports ;
- utilité de la C190 dans ce cadre ;
- activité pour encourager l'action syndicale ;
- ressources utiles.

**Ces dossiers d'information entendent :**

- Démontrer que la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, ont une incidence sur l'ensemble des effectifs des transports, en particulier les femmes et les autres groupes vulnérables.
- Sensibiliser à la C190 et à la R206 et à leur pertinence pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs des transports, et souligner l'importance de leur ratification et mise en œuvre.
- Expliquer comment utiliser la C190 et la R206 comme outils de plaidoyer et encourager les syndicats à planifier et à organiser des campagnes sur la violence et le harcèlement.
- Encourager les syndicats à utiliser les formulations de la C190 les plus pertinentes pour les travailleuses et travailleurs des transports afin de promouvoir la ratification et la mise en œuvre, et de négocier avec les employeurs et d'autres acteurs clés.
- Mettre l'accent sur le rôle que peuvent jouer les travailleuses des transports dans la mise en œuvre effective de la C190.

# Manuel de formation conjoint des fédérations syndicales internationales

Ensemble, les fédérations syndicales internationales ont également élaboré un **Manuel de formation sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail et sur la convention 190 et la recommandation 206 de l'Organisation internationale du Travail (OIT)**.

Ce manuel conjoint est structuré en trois sections :

## 1. La violence et le harcèlement dans le monde du travail

La première section définit et donne des exemples de violence et de harcèlement au travail et décrit les facteurs de risque. Elle donne un aperçu de la C190 et de la R206 et fournit des informations sur la ratification.

## 2. Action syndicale

La deuxième section explique comment les syndicats peuvent utiliser la C190 et la R206. Elle fournit des informations sur l'intégration de la C190 et de la R206 dans les négociations syndicales, les politiques au travail, la SST, l'élaboration de procédures de règlement des différends pour traiter les plaintes, la prise en considération de la violence domestique en tant que problématique concernant les syndicats, et la campagne pour la ratification et la mise en œuvre.

## 3. Appliquer la C190 et la R206 à nos propres organisations

La dernière section suggère des moyens d'utiliser la C190 et la R206 pour renforcer nos propres syndicats, notamment en réformant la culture et les structures syndicales, et en organisant, éduquant et mobilisant les membres.



Le manuel contient des exemples de bonnes pratiques et de formulations élaborées par les syndicats, d'autres ressources utiles et un cahier d'activités comportant des notes à l'intention de l'animateur et des feuilles d'activités.



Ce manuel peut être utilisé comme complément à la boîte à outils spécifique aux transports.



Cliquez sur les liens pour accéder au **Guide de l'animateur** et au **Cahier d'activités**.

# Activités et espaces syndicaux en ligne

Avec le Covid-19, beaucoup de syndicats ont dû réorganiser en ligne les réunions et les formations prévues en présentiel. Cette situation a donné lieu à de nouveaux défis, notamment pour les femmes, mais ouvre également de nouvelles perspectives en termes de participation. L'utilisation d'outils en ligne peut également exposer les personnes à la cybercriminalité, à la cyberviolence et au cyberharcèlement.

Les syndicats doivent veiller à ce que les femmes disposent d'un accès égalitaire et sûr aux activités organisées en ligne.

## Quelques conseils d'utilisation de ces dossiers d'information pour les activités en ligne :

1. Partagez les documents avec les participant(e)s à l'avance.
2. Si des personnes ne sont pas en mesure d'accéder à la technologie ou de l'utiliser, organisez un « événement hybride », aménagez un espace pour que de petits groupes puissent se rencontrer en face-à-face dans le respect des règles sanitaires, ou partagez une connexion en ligne vers un événement plus important. Tenez compte des normes de distanciation sociale et du lieu de l'activité, en particulier en cas de couvre-feu.
3. Certaines discussions peuvent avoir un effet déclencheur pour les personnes, notamment lorsque sont évoquées des expériences de violence et de harcèlement. Vous devez en avoir conscience et vous préparer à les orienter vers des services d'accompagnement si elles en ont besoin.
4. N'oubliez pas qu'il peut toujours y avoir des problèmes techniques et, si possible, prévoyez la présence d'un technicien.
5. Les sessions seront courtes, pour éviter la fatigue.
6. Si toutes les personnes ne sont pas dans le même fuseau horaire, programmez les sessions de façon à maximiser la participation en tenant compte des fonctions, responsabilités et activités au sens large (soins à autrui, pratiques religieuses, etc.).
7. Demandez aux participant(e)s s'ils acceptent que la session soit enregistrée.
8. Utilisez des plateformes de réunion courantes et conviviales pour garantir une accessibilité maximale.
9. Fixez des « règles de base » de respect, de non-discrimination et d'égalité pour la participation aux réunions.
10. Envisagez de former les participant(e)s à la sécurité numérique.

Pour plus d'informations et de bonnes pratiques en matière d'apprentissage actif, voir le [Manuel de formation conjoint des fédérations syndicales internationales](#).

# L'importance de la C190 et de la R206 pour les travailleuses et travailleurs des transports

Pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, il faut une bonne compréhension des problèmes les plus importants des effectifs des transports, en particulier ceux des femmes.

Cette boîte à outils sur la C190 – la Convention de l'Organisation internationale du Travail relative à la violence et au harcèlement – se compose de huit dossiers d'information axés sur les aspects de la violence et du harcèlement qui touchent le plus les travailleuses et travailleurs des transports.

Les dossiers d'information se présentent sous la forme de documents indépendants, pour que les syndicats, les responsables, les militant(e)s et les membres puissent se concentrer sur la ou les questions ayant le plus d'importance pour eux. Il est donc possible de sélectionner les dossiers d'information individuellement selon les besoins, ou d'utiliser la boîte à outils de façon globale.

**Vous commencez le Dossier d'information 1 : L'importance de la C190 et de la R206 pour les travailleuses et travailleurs des transports.**

## Comprendre les problématiques

Les travailleuses et travailleurs des transports sont exposés à un risque élevé de violence et de harcèlement en raison de la nature de leur travail. Sur les navires et les avions, les effectifs se retrouvent dans des endroits éloignés et isolés. Dans les bus, les trains et les taxis, les effectifs travaillent souvent seuls. De nombreux travailleurs et travailleuses des transports travaillent la nuit ou tôt le matin, et manipulent de l'argent liquide. Ils sont fréquemment confrontés à la violence et au harcèlement des passagers, des collègues, des directeurs, des superviseurs, des membres du public, des autorités et des propriétaires de véhicules.

Les femmes sont affectées de façon disproportionnée car les actes de violence et de harcèlement constituent un abus de pouvoir et sont exacerbés par les inégalités. Les inégalités dont souffrent les femmes dans la société et plus particulièrement sur le marché du travail, conjuguées aux stéréotypes sexistes et aux attitudes discriminatoires, les exposent davantage à la violence et au harcèlement. Cette discrimination intersectionnelle les expose à un risque accru de violence et de harcèlement.

En 2018, une enquête de l'ITF a révélé que 90 % des travailleuses avaient conscience d'une certaine forme de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail.<sup>3</sup> Une enquête réalisée par la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) en 2017 a également indiqué des niveaux alarmants de violence et de harcèlement à l'encontre des femmes dans les transports en Europe. 63 % des personnes interrogées avaient récemment été victimes d'au moins un acte de

violence, et 25 % estimaient que la violence à l'égard des femmes est un phénomène régulier dans le secteur des transports.<sup>4</sup>

La violence et le harcèlement au travail ont un impact négatif sur la santé, le bien-être et la dignité des travailleuses et travailleurs, et menacent l'égalité, la mobilité et le travail décent. Ces phénomènes font également obstacle au travail des femmes dans les transports. Le risque de violence et de harcèlement dissuade les femmes de postuler dans les transports. Et celles qui le font n'ont pas envie de rester dans un secteur où elles ne se sentent pas en sécurité ou, pire encore, sont victimes de violence ou de harcèlement.

Ces facteurs ont également conduit à l'**exclusion systémique des femmes des emplois décents**.

Il est prouvé que, puisque les femmes occupent généralement des emplois moins rémunérés et plus précaires, elles sont plus à risque de subir des actes de violence et de harcèlement.

## Facteurs conduisant à l'exclusion systémique des femmes des emplois décents



Le travail en solitaire et en situation d'isolement



La manipulation d'argent ou de marchandises de valeur



Les trajets entre le domicile et le lieu de travail



L'inadéquation des installations sanitaires



Le travail informel ou précaire



Les changements dans le monde du travail



Les dangers et les risques psychosociaux

*« Selon l'OIT : « La violence à l'égard des travailleurs du transport est l'un des principaux facteurs qui limite à la fois l'attrait des emplois dans ce secteur pour les femmes et le maintien dans l'emploi de celles qui y travaillent. »<sup>5</sup>*

Les femmes ayant moins accès aux emplois dans les transports, leurs préoccupations et besoins en matière de sécurité sont souvent ignorés dans la conception des services, ce qui accroît leur exposition à la violence et au harcèlement, tant comme utilisatrices que comme travailleuses. Les effectifs des transports, en particulier les femmes, sont si souvent la cible d'actes de violence et de harcèlement que ceux-ci se sont normalisés dans le secteur. L'enquête de l'ETF a également révélé que 26 % des personnes interrogées considèrent que le harcèlement fait tout simplement « partie du travail ».<sup>6</sup>

Les femmes ont souvent peur de signaler les actes de violence et le harcèlement ou sont critiquées quand c'est le cas (on rejette la faute sur les victimes). Souvent, les employeurs n'ont pas mis de politique en place pour lutter contre la violence et le harcèlement, ce qui signifie que ces agissements passent sous le radar et que de nombreuses femmes souffrent en silence.

Les travailleuses et travailleurs des transports sont fréquemment confrontés à la violence et au harcèlement de tiers, dont les clients, les passagers, les membres du public, les autorités et les propriétaires de véhicules.

*« Les passagers me font toujours des remarques désagréables quand je refuse de les laisser voyager gratuitement. Ils me traitent de salope, pute, me demandent depuis combien de temps je n'ai pas baisé. On m'a même craché dessus deux fois. Je frôle l'agression physique quand je refuse de laisser monter les resquilleurs. C'est un climat intimidant ; je me fais presque toujours insulter quand je ne laisse pas voyager gratuitement. » — Une conductrice de bus, Suède<sup>7</sup>*

Le fait **de travailler seul et de façon isolée** – par exemple, la nuit, sur un navire, aux périodes creuses ou sur des lignes où la criminalité est fréquente, et en particulier quand il faut **manipuler de l'argent ou des marchandises de valeur** – expose les effectifs à un risque accru de violence et de harcèlement.

De nombreux effectifs des transports travaillent à des heures irrégulières ou décalées, quand il y a peu ou pas de transports publics pour se rendre au travail ou en revenir, et il est rare que des dispositions soient prises par les employeurs pour assurer leur sécurité lors de ces trajets. Les travailleuses et travailleurs sont donc exposés à la violence et au harcèlement sur les **trajets entre leur domicile et leur lieu de travail**.

*« Par exemple, un jour férié, je suis arrivée une demi-heure en retard parce qu'il n'y avait pas de taxis. J'ai fait l'objet d'une procédure disciplinaire. Maintenant, je me rends au travail à vélo à trois heures du matin, dans une ville où on n'hésite pas à vous tuer pour votre téléphone portable. Je risque ma vie pour arriver à temps au travail. L'autre jour, je suis tombée, et j'ai dû travailler avec un genou blessé toute la journée (...) l'entreprise devrait être plus humaine. » — Une préposée à la billetterie, Colombie<sup>8</sup>*

De nombreux effectifs des transports ne disposent pas non plus d'**installations sanitaires adéquates** sur leur lieu de travail. Des toilettes situées dans des endroits peu sûrs, l'absence de toilettes séparées pour les femmes ou l'absence totale de toilettes, entraînent souvent une exposition à la violence ou aux menaces de violence (y compris la violence fondée sur le genre

comme le viol, le harcèlement sexuel et les graffitis obscènes). Il s'agit d'une réalité quotidienne pour les effectifs des transports, qui ajoute à leur peur, à leur vulnérabilité et à leur stress, en particulier pour les femmes, et qui a également un impact sur leur santé et leur dignité.<sup>9</sup>

*« Un incident s'est produit dans un dépôt de bus de mon secteur. Une receveuse devait aller aux toilettes, mais comme il n'y avait pas de toilettes réservées aux femmes dans le dépôt de bus, elle est allée dehors, dans le noir, derrière le bâtiment. Un passager l'a suivie, mais elle a eu le réflexe de crier à l'aide. » — Une receveuse de bus, Inde<sup>10</sup>*

Une grande partie des effectifs des transports dans le monde sont **informels ou travaillent dans des conditions précaires**, les femmes étant surreprésentées dans les formes les plus précaires du travail informel. L'emploi précaire et l'informalité augmentent l'exposition à tous les types de violence et de harcèlement, en particulier la coercition sexuelle.

*« Mon supérieur m'a demandé des faveurs sexuelles et, face à mon refus, il m'a insultée en me disant 'Ne joue pas les effarouchées, je sais que les femmes de ta caste sont faciles' ». — Une travailleuse des transports, Inde<sup>11</sup>*

**L'évolution du monde du travail**, notamment les restructurations et les privatisations, contribue à la généralisation de l'emploi informel, précaire et atypique, dont l'externalisation, le travail intérimaire et l'économie des petits boulots. Cette situation érode les droits des effectifs et leurs conditions de travail, entraînant des mesures de sécurité inadéquates, de plus grandes difficultés pour signaler les incidents et un manque de clarté quant aux responsables de la sécurité des travailleuses et travailleurs. Autant de facteurs qui exacerbent les risques de violence et de harcèlement.

*« Je vous donnerai un plus grand pourcentage si vous couchez avec moi », m'a dit le chauffeur. » — Une receveuse de taxi, Ouganda<sup>12</sup>*

Les travailleuses et travailleurs des transports sont également confrontés à des **dangers et risques psychosociaux** qui les exposent à la violence et au harcèlement. Il peut s'agir de tout ce qui, dans la conception, la gestion ou l'organisation du travail, est susceptible de causer des dommages psychologiques ou du stress, par exemple :

- des procédures et politiques de signalement inadéquates ;
- des mesures de sécurité limitées et un manque de personnel (par exemple, quand les travailleurs sont obligés de faire office d'agents de sécurité auprès des passagers), ainsi que l'absence de mesures de protection physique comme des boutons d'alarme,

des écrans de protection et des systèmes de vidéosurveillance ;

- des environnements dans lesquels les effectifs doivent se livrer une concurrence acharnée.

*« Je n'ai pas de couchette dans le train pour me reposer. Je dois dormir à côté des toilettes, en suspendant un drap comme cloison de fortune entre les passagers et moi. » — Une hôtesses de train, Thaïlande<sup>13</sup>*

La prépondérance des hommes dans le secteur des transports explique aussi pourquoi les travailleuses des transports sont touchées de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement. Dans de nombreux pays, les femmes sont sous-représentées dans les transports, secteur encore considéré par beaucoup comme n'étant « pas pour les femmes ».

*« Un jour, alors que j'étais dans les toilettes des hommes puisqu'il n'y en a pas pour les femmes, un de mes collègues a ouvert la porte. Beaucoup ont la clé. J'ai raconté cette mésaventure à un collègue et j'ai expliqué que désormais j'utiliserais les toilettes des passagers dans l'aéroport, qui sont séparées pour les hommes et les femmes, tant que notre employeur n'installerait pas de toilettes pour femmes. Jusqu'à ce moment, j'avais l'impression que ce collègue me considérait d'égale à égal. Mais il m'a tapé sur l'épaule en disant « Poupée, si tu veux rester ici, il va falloir que tu apprennes à pisser debout. On est chez les hommes ici ! » — Une agente de piste, Brésil<sup>14</sup>*

La violence et le harcèlement sont souvent les marques d'une opposition à l'arrivée de femmes dans un « milieu d'hommes », à des fonctions non traditionnellement « féminines » ou à des postes de pouvoir. La concentration des femmes à des fonctions précaires, moins bien rémunérées et moins prestigieuses, fait que les femmes ont moins de pouvoir et moins accès aux postes de direction, ce qui crée un climat propice aux abus de pouvoir, conduisant à la violence et au harcèlement. Les femmes ne sont guère protégées, et les employeurs éludent souvent leurs responsabilités en matière de sécurité des travailleuses et travailleurs.

*« Il est difficile de prouver qu'il y a eu violence au travail, car celle-ci se produit à l'écart des caméras, et que c'est la parole de l'une contre celle de l'autre. Et l'homme est souvent en position de pouvoir. » — Une travailleuse des transports, Norvège<sup>15</sup>*

## Utilité de la C190 dans ce cadre

La C190 reconnaît que la violence et le harcèlement sont incompatibles avec le travail décent et menacent l'égalité des chances pour toutes et tous.<sup>16</sup> Elle évoque aussi le lien entre la violence et harcèlement et l'**exclusion systémique des femmes des emplois décents**.<sup>17</sup>

Le **Préambule de la C190** énonce : « *Reconnaissant que la violence et le harcèlement... peuvent empêcher des personnes, en particulier les femmes, d'entrer, de rester et de progresser sur le marché du travail* ». <sup>18</sup>

L'exposition disproportionnée des femmes à la violence et au harcèlement influence négativement leur participation à l'emploi dans les transports.

La violence et le harcèlement sont définis comme un ensemble de comportements et de pratiques (**Article 1, C190**). Ceci est important pour les effectifs des transports car les formes de violence et de harcèlement auxquelles ils sont fréquemment confrontés sont généralement considérées comme mineures, et donc balayées du revers de la main et banalisées. Mais ces actes de violence et de harcèlement ne sont pas des faits isolés, témoignent d'un climat de violence allant croissant et peuvent avoir des effets tout aussi dévastateurs.

La C190 adopte une approche sensible au genre et inclut la violence et le harcèlement fondés sur le genre (**Article 1, C190**). Les travailleuses des transports sont touchées de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement, le secteur étant majoritairement masculin et fondé sur un déséquilibre des rapports de force.

La Convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle. (**Article 2, C190**). Partout dans le monde, les effectifs des transports sont en grande partie informels. Les transports connaissent par ailleurs une privatisation croissante, laquelle entraîne une augmentation des formes atypiques d'emploi, définies par des modalités de travail précaires et l'évitement des responsabilités en matière de sécurité des effectifs. Ces conditions de travail exposent les personnes à la violence et au harcèlement.

Le champ d'application de la Convention est large, incluant les secteurs public et privé (**Article 3, C190**). Les espaces publics sont le lieu de travail concret de nombreux travailleurs des transports.

Les trajets domicile-travail, les déplacements et voyages liés au travail et les installations et sanitaires font partie du monde du travail (**article 3, C190**). De nombreux effectifs des transports travaillent à des heures irrégulières ou décalées, quand il y a peu ou pas de transports pour se rendre au travail et en revenir. Il est rare que des dispositions soient prises par les employeurs pour assurer leur sécurité lors de ces trajets, ce qui signifie que les travailleuses et

travailleurs sont souvent exposés à la violence et au harcèlement entre leur domicile et leur lieu de travail. Pour beaucoup d'entre eux, leur lieu de travail est mobile, et constitue également l'endroit où ils logent (par exemple, dans les transports maritimes, aériens, routiers, ferroviaires et par autobus). De nombreux effectifs des transports n'ont pas non plus accès à des toilettes propres, au péril de leur santé et de leur sécurité. Et souvent, ce problème prend une autre ampleur quand le lieu de travail est un lieu public.

La violence impliquant des tiers est reconnue et incluse (**Article 4, C190**). Cette mention est importante car beaucoup d'effectifs des transports travaillent sur des lieux où ils sont exposés à un risque accru de violence de la part de tiers – notamment les clients, passagers, membres du public, autorités et propriétaires de véhicules.

La C190 souligne l'importance d'adopter une « *approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre* ». (**Article 4, C190**). L'autonomisation des femmes doit être au cœur de la solution. Il s'agit notamment de supprimer les obstacles à l'emploi des femmes et de s'attaquer à l'**exclusion systémique des femmes des emplois décents**. Ceci est vital pour les travailleuses des transports, car la violence et le harcèlement sexistes contribuent à l'exclusion systémique des femmes des emplois décents dans le secteur

Le transport est identifié comme l'un des secteurs les plus exposés à la violence et au harcèlement (**Paragraphe 9, R206**).

Elle reconnaît que la violence domestique concerne le monde du travail. Il s'agit d'une avancée majeure, car la violence domestique peut avoir des répercussions dans le monde du travail. Les syndicats peuvent demander aux employeurs de prendre des mesures de protection des personnes touchées par la violence domestique (**Article 10, C190**).

La Convention confère aux gouvernements, aux employeurs et aux syndicats des responsabilités en matière de lutte contre la violence et le harcèlement au travail. Les gouvernements devraient adopter des lois, des réglementations et des politiques. Les employeurs et les syndicats devraient s'attaquer à la violence et au harcèlement par le biais de politiques sur le lieu de travail, de conventions collectives et d'une gestion de la santé et de la sécurité au travail (SST). La R206 fournit des orientations plus détaillées.

**Les syndicats devraient faire en sorte que ces aspects de la C190 très importants pour les travailleuses et travailleurs des transports soient intégrés comme il se doit aux négociations de sa mise en œuvre au niveau national et local.**

## Renforcer l'emploi des femmes et l'égalité des chances dans les transports publics urbains

En 2019, l'ITF et l'Union internationale des transports publics (UITP) ont conclu un accord historique visant à renforcer l'emploi des femmes et l'égalité des chances dans les transports publics. Cet accord fournit un cadre complet pouvant être utilisé par les employeurs et les syndicats pour négocier des mesures d'égalité sur les lieux de travail.

Il présente des recommandations pratiques dans neuf domaines, dont celui de la santé et de la sécurité au travail. Les recommandations pratiques pour lutter

contre la violence et le harcèlement comprennent notamment :

- une procédure et des lignes directrices claires pour le signalement de violences à l'égard des femmes ;
- des formations sur la violence à l'égard des femmes à l'intention des employés et de la direction ;
- la mise en œuvre de mesures pratiques pour lutter contre la violence au travail ;
- la mise en œuvre de programmes de défense des droits des femmes sur les lieux de travail ;
- le souci de la sécurité lors des trajets entre le domicile et le lieu de travail et la mise en place de mesures adéquates.

Consulter la [Politique ITF/UITP de promotion de l'emploi des femmes à l'intention des entreprises](#)



# ACTIVITÉ POUR ENCOURAGER L'ACTION SYNDICALE

## Notes à l'intention du/de la facilitateur/trice

---

### Objectif

Encourager les participant(e)s à comprendre pourquoi la C190 est importante pour les travailleuses et travailleurs des transports, et réfléchir aux moyens dont les syndicats peuvent l'utiliser dans le cadre de campagnes et de négociations avec les parties prenantes à différents niveaux.

### Mission

Cette activité se déroule en deux parties.

**Partie 1 :** Répartissez les participant(e)s en petits groupes. Demandez-leur de réfléchir aux questions et de noter ce qui leur vient à l'esprit.

**Partie 2 :** Demandez aux participant(e)s de lire le dossier d'information « L'importance de la C190 et de la R206 pour les travailleuses et travailleurs des transports », puis demandez à chaque groupe de faire trois colonnes et de discuter des questions de l'activité, en notant leurs réponses dans la colonne appropriée. Demandez à chaque groupe de résumer ses discussions.

**Pour en savoir plus, consulter le « Manuel de formation conjoint des FSI » :**

- Pour plus d'informations sur la violence et le harcèlement, voir les sections 1.1, 1.3, 1.5.
- Pour plus d'informations sur les mesures concrètes que les syndicats peuvent prendre, voir la section 2.

## Activité

---

### Objectif

Cette activité permettra de mieux comprendre pourquoi l'adoption de la C190 est importante pour les travailleuses et travailleurs des transports. Elle nous aidera également à réfléchir aux moyens d'utiliser la C190 et la R206 pour faire pression sur les gouvernements et négocier avec les employeurs.

### Mission

#### Partie 1

En petits groupes, réfléchissez aux questions suivantes sur la base de votre expérience et des activités du syndicat :

- Les effectifs de votre lieu de travail ou de votre secteur sont-ils fréquemment confrontés à la violence et au harcèlement ?
- Quelles sont les formes de violence et de harcèlement auxquelles ils sont exposés ?
- Le syndicat s'intéresse-t-il au problème ?
- Si oui, quelles mesures a-t-il prises ? Si ce n'est pas le cas, pourquoi ?

Notez vos réponses aux questions et faites-en part au groupe.

## Partie 2

Dessinez un tableau à trois colonnes. Intitulez les colonnes **Sensibilisation, Négociation avec les employeurs et Lobbying auprès des gouvernements pour la ratification et la transposition dans la loi**. Lisez le dossier d'information et réfléchissez aux questions suivantes sur la base de votre expérience et des besoins du syndicat. Notez vos idées dans la colonne appropriée.

- Quels sont les éléments les plus importants de la C190 pour votre syndicat et vos membres ?
- Quels sont les éléments de la Convention à mettre en avant dans une campagne ?
- Comment pourriez-vous utiliser la Convention pour informer vos membres et les sensibiliser à ces questions ?
- Comment pourriez-vous utiliser la Convention dans vos négociations avec l'employeur ? Quels sont les éléments pouvant être utiles dans les politiques du lieu de travail, les négociations collectives, d'autres accords dans le monde du travail ou le programme de santé et de sécurité au travail de votre syndicat ?
- Comment pourriez-vous utiliser la Convention dans vos campagnes ou négociations avec le gouvernement ?

Présentez vos idées au groupe.

---

## Ressources utiles

- Manuel de formation conjoint des fédérations syndicales internationales sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail et la Convention 190 et Recommandation 206 de l'OIT – télécharger le [Guide du/ de la facilitateur/trice](#) et le [Manuel d'activités](#)
- [Convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement](#)
- [Recommandation n° 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement](#)
- [Foire aux questions de la CSI sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206](#)
- [Note de synthèse de l'OIT sur le secteur des transports, 2013 : les femmes dans le secteur des transports](#)

# La violence impliquant des tiers

Pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, il faut une bonne compréhension des problèmes les plus importants des effectifs des transports, en particulier ceux des femmes.

Cette boîte à outils sur la C190 – la Convention de l'Organisation internationale du Travail relative à la violence et au harcèlement – se compose de huit dossiers d'information axés sur les aspects de la violence et du harcèlement qui touchent le plus les travailleuses et travailleurs des transports.

Les dossiers d'information se présentent sous la forme de documents indépendants, pour que les syndicats, les responsables, les militant(e)s et les membres puissent se concentrer sur la ou les questions ayant le plus d'importance pour eux. Il est donc possible de sélectionner les dossiers d'information individuellement selon les besoins, ou d'utiliser la boîte à outils de façon globale.

**Vous commencez le Dossier d'information 2 :  
La violence impliquant des tiers.**

## Comprendre les problématiques

On entend par « violence impliquant des tiers » la violence et le harcèlement commis par des agresseurs externes à l'organisation. Pour les personnels des transports, il s'agit des clients, des voyageurs, des membres du public, des autorités et des propriétaires de véhicules.

*« Un jour, alors que je conduisais le train léger, un voyageur était très contrarié parce que nous n'allions pas jusqu'au terminus. [...] Il y avait eu des annonces dans chaque station pour prévenir, mais il n'y avait pas prêté attention... Il m'a crié dessus, il était très agressif, et j'ai couru me réfugier dans la cabine de conduite. Le lendemain, un collègue m'a relaté une anecdote similaire, avec le même homme, mais cette fois, il n'était pas aussi agressif. Quoi qu'il en soit, le jour suivant, une opératrice a été frappée au visage par ce même homme. La seule différence, c'est que moi, je m'étais réfugiée dans la cabine, mais qu'elle, elle était restée face à lui pour essayer de lui donner des explications... » — Une conductrice de train, Mexique<sup>19</sup>*

Les chauffeurs de bus, les vendeurs de billets, les chauffeurs de taxi, les chefs de train et les personnels de cabine font fréquemment état de violences physiques, verbales et sexuelles et de harcèlement de la part de voyageurs, de clients et de membres du public. De nombreux effectifs – en particulier informels – sont également confrontés à la violence et au harcèlement des autorités publiques, dont la police.

Une enquête menée en 2017 par la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) révèle que les clients sont à l'origine de près de la moitié des faits de violence et de harcèlement sexuel subis par les travailleuses des transports.<sup>20</sup>

*« Le pire, ça a été quand un type a crié devant tous les passagers qu'il espérait que je meure et que je me fasse violer. Encore et encore. Ensuite, il m'a traitée de tous les noms. Juste parce que je lui avais dit que son billet n'était pas valable... J'ai eu peur de refaire cette ligne pendant plusieurs semaines. » — Une travailleuse du transport ferroviaire, Royaume-Uni<sup>21</sup>*

Les actes de violence et de harcèlement impliquant des tiers sont devenus la norme tant ils sont fréquents, à cause du principe selon lequel « le client a toujours raison » et du peu de prévention des employeurs.

*« Je me fais agresser verbalement au moins une fois par semaine ; malheureusement, on s'habitue. Cela arrive vraiment souvent. Je me suis endurcie. Il y a dix ans, cela me touchait profondément. Maintenant, j'en ris. J'essaie de compatir avec les personnes agressives. Un bon client a jugé bon de me prendre pour cible pendant deux ans, me traitant régulièrement de tous les noms. C'était épuisant. Lorsqu'il a commencé à parler de moi avec mes collègues, j'ai fini par déposer une plainte auprès de mon supérieur hiérarchique. » — Une travailleuse des transports routiers, Belgique<sup>22</sup>*

Les facteurs psychosociaux peuvent également accroître le risque de violence de la part de tiers. Il peut s'agir de transports bondés, de perturbations, de retards, d'annulations, mais aussi de stress lié aux déplacements quotidiens. En outre, les stéréotypes et idées reçues peuvent laisser penser aux agresseurs qu'ils ont le droit de se montrer violents ou menaçants.

Le risque de violence impliquant des tiers est plus élevé pour les effectifs qui vendent ou contrôlent les billets, manipulent de l'argent ou traquent les resquilleurs. D'après les témoignages, les voyageurs ont fréquemment recours aux menaces et à l'intimidation pour tenter de voyager gratuitement.

*« Les passagers me font toujours des remarques désagréables quand je refuse de les laisser voyager gratuitement. Ils me traitent de salope, pute, me demandent depuis combien de temps je n'ai pas baisé. On m'a même craché dessus deux fois. Je frôle l'agression physique quand je refuse de laisser monter les resquilleurs. C'est un climat intimidant ; je me fais presque toujours insulter quand je ne laisse pas voyager gratuitement. »*  
— Une conductrice de bus, Suède<sup>23</sup>

Les effectifs des transports travaillent souvent seuls et de façon isolée. Il est également fréquent de travailler aux heures creuses, tard la nuit ou tôt le matin, dans des endroits reculés et sur des lignes peu fréquentées, ou sur des quais vides, dans des gares et des dépôts déserts. Le fait de travailler dans ces environnements augmente l'exposition à la violence de tiers. Par exemple, les personnels doivent souvent faire face à des clients ivres, agressifs et violents tant sur le plan verbal que physique, lors des services de nuit.

*« Des voyageurs ont frappé des conductrices avec leur parapluie, l'une d'entre elles a même été blessée à la tête. La seule chose que la direction leur ait dit, c'est d'aller consulter un médecin. Ils ne comptent pas installer des cabines à l'intérieur des bus juste pour nous protéger et nous laisser conduire. »*  
— Une conductrice de bus, Colombie<sup>24</sup>

*« Nous sommes confrontées à la violence et au harcèlement des clients et des voyageurs au Nigeria en raison des mesures de distanciation sociale. Ils nous harcèlent, nous giflent, même lorsque nous demandons simplement à voir leur billet. Surtout les hommes. »* — Une travailleuse des transports, Nigeria<sup>i</sup>

Les femmes comme les hommes subissent la violence de tiers, mais les femmes sont touchées de manière disproportionnée. L'**exclusion systémique des femmes des emplois décents** signifie que les travailleuses des transports se retrouvent surtout aux postes en contact avec la clientèle et le public, où la violence de tiers est monnaie courante. Les travailleuses des transports signalent fréquemment des agressions à caractère sexuel, des remarques désobligeantes et sexistes, et des violences physiques et verbales.

*« Généralement, ces incidents impliquent des hommes ivres qui deviennent agressifs verbalement si vous ne répondez pas à leurs avances. On m'a tenu des propos salaces, surtout dans les trains de nuit... Je suis très nerveuse quand des groupes d'hommes ivres voyagent dans mon train. »* — Une travailleuse du transport ferroviaire, Royaume-Uni<sup>25</sup>

L'inadéquation des mesures de sécurité et des procédures de signalement expose les effectifs à un risque accru de violence et de harcèlement car les agresseurs en profitent.

*« Je me suis déjà fait cracher dessus, crier dessus. Les clients cassent les fenêtres, essaient de s'introduire dans mon espace de travail ou sautent même par-dessus le comptoir. Généralement, ils n'ont aucun respect. »* — Une travailleuse du transport ferroviaire, Allemagne<sup>26</sup>

La violence impliquant des tiers fait également obstacle au travail des femmes dans les transports.

## Utilité de la C190 dans ce cadre

**La Convention 190 reconnaît que la violence et le harcèlement peuvent être le fait de tiers.**

*« Tout Membre doit adopter, conformément à la législation et à la situation nationales et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette approche devrait prendre en compte la violence et le harcèlement impliquant des tiers, le cas échéant... »* **(Article 4 (2), C190)**

**La Recommandation 206 encourage les employeurs à tenir compte de la violence impliquant des tiers dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail.**

*« L'évaluation des risques sur le lieu de travail visée à l'article 9 c) de la convention devrait tenir compte des facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement, y compris les dangers et risques psychosociaux. Une attention particulière devrait être accordée aux dangers et risques qui : b) impliquent des tiers, tels que des clients, des prestataires de service, des usagers, des patients et des membres du public... »* **(Paragraphe 8, R206)**

i. Enquête de l'ITF sur l'impact de la pandémie de Covid-19 sur les travailleuses des transports ; Projet de rapport

# ACTIVITÉ POUR ENCOURAGER L'ACTION SYNDICALE

## Notes à l'intention du/de la facilitateur/trice

### Objectif

Encourager les participant(e)s à réfléchir à la manière dont les formulations de la C190 et de la R206 sur la violence impliquant des tiers peuvent être utilisées dans leur contexte local.

### Mission

Répartissez les participant(e)s en petits groupes. Demandez-leur de lire le dossier d'information « La violence impliquant des tiers », puis de réfléchir aux questions. Sur la base de leurs réponses, invitez-les à rédiger une série de mesures à prendre. Demandez aux participant(e)s de faire part de leurs réactions au groupe en discussion plénière.

Pour en savoir plus, consulter le « Manuel de formation conjoint des FSI » :

- Pour plus d'informations sur la violence impliquant des tiers, voir les sections 1.1, 1.3, 1.5.
- Pour plus d'informations sur les mesures concrètes que les syndicats peuvent prendre, voir la section 2.

## Activité

### Objectif

Cette activité vous permettra de réfléchir à la manière dont la C190 et la R206 peuvent être utilisées pour agir contre la violence impliquant des tiers.

### Mission

Lisez les sections **Comprendre les problématiques** et **Utilité de la C190 dans ce cadre** du dossier **La violence impliquant des tiers** puis, en petits groupes, discutez des questions suivantes sur la base de vos expériences.

- Les effectifs signalent-ils des expériences de violence impliquant des tiers ? Si oui, à quelle fréquence ? Quels types de violence ? Des effectifs ou groupes d'effectifs sont-ils particulièrement visés ? Qui sont les agresseurs les plus fréquents ?
- Le syndicat a-t-il adopté une politique sur la violence impliquant des tiers ? Disposez-vous d'un accord sur la violence impliquant des tiers ?
- Comment pouvez-vous intégrer les formulations de la C190 et de la R206 dans votre ou vos politiques au travail et/ou d'autres conventions conclues avec l'employeur ?
- Quelles mesures pouvons-nous prendre pour intégrer ces formulations dans le programme du syndicat sur la santé et la sécurité au travail (SST), notamment les politiques SST et du lieu de travail, et l'identification et l'évaluation des risques, la prévention et les mesures de contrôle ?
- Quelles difficultés pourriez-vous rencontrer ? Comment les surmonter ?
- Comment pouvons-nous construire des alliances ou rallier un soutien public autour de cette question ?
- Comment pourriez-vous utiliser la Convention pour informer vos membres et les sensibiliser à la violence impliquant des tiers ?
- Comment pourriez-vous utiliser la Convention dans vos négociations avec l'employeur ?
- Comment pourriez-vous utiliser la Convention dans vos campagnes ou négociations avec le gouvernement ? Quelles revendications votre syndicat peut-il adresser au gouvernement ?

Après avoir discuté de ces questions, dans vos groupes, réfléchissez à une série de mesures que votre syndicat pourrait prendre sur le lieu de travail et pour faire pression sur le gouvernement.

Présentez vos idées au groupe.

## La violence domestique au travail

Pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, il faut une bonne compréhension des problèmes les plus importants des effectifs des transports, en particulier ceux des femmes.

Cette boîte à outils sur la C190 – la Convention de l'Organisation internationale du Travail relative à la violence et au harcèlement – se compose de huit dossiers d'information axés sur les aspects de la violence et du harcèlement qui touchent le plus les travailleuses et travailleurs des transports.

Les dossiers d'information se présentent sous la forme de documents indépendants, pour que les syndicats, les responsables, les militant(e)s et les membres puissent se concentrer sur la ou les questions ayant le plus d'importance pour eux. Il est donc possible de sélectionner les dossiers d'information individuellement selon les besoins, ou d'utiliser la boîte à outils de façon globale.

**Vous commencez le Dossier d'information 3 : La violence domestique au travail.**

### Comprendre les problématiques

On entend par « violence domestique » la violence et le harcèlement ayant lieu entre les membres d'une famille ou d'un foyer. Il peut également s'agir de violence et de harcèlement entre des partenaires ou d'anciens partenaires. Cette violence domestique peut revêtir de nombreuses formes – elle peut être physique, sexuelle, psychologique, verbale, économique ou en ligne, et constituer une traque et/ou un contrôle coercitif. Les agresseurs utilisent la violence et le harcèlement pour conserver leur pouvoir.

*« Dans ma famille, mon grand-père et mon père exerçaient un contrôle sur les femmes... J'ai l'impression que je dois faire de même pour perpétuer la tradition et garder notre famille unie. » — Un homme auteur de violence<sup>27</sup>*

La violence domestique peut toucher n'importe qui, mais les femmes y sont plus exposées en raison de l'inégalité entre les sexes. Les hommes sont majoritairement les agresseurs. Les femmes confrontées à la discrimination intersectionnelle subissent encore plus d'inégalités, peuvent être affectées de manière disproportionnée et doivent faire face à des obstacles supplémentaires pour obtenir une aide.

*« Certains jours, il ne me laissait pas aller au travail, et les jours où il m'y autorisait, il me téléphonait et me menaçait... J'allais au travail couverte d'hématomes. » — Une survivante de violence domestique, Canada<sup>28</sup>*

Dans le monde, environ une femme sur trois subit au cours de sa vie des violences physiques et/ou sexuelles de la part de son partenaire intime ou d'un tiers. Cependant, la plupart des violences sont

commises par leur partenaire. Selon certaines études nationales, cette proportion peut atteindre les 70 %.<sup>29</sup> Selon l'enquête sur l'égalité menée par l'ITF en 2018, 57 % des travailleuses des transports ont été victimes de violence domestique.<sup>30</sup>

### La violence domestique a des répercussions physiques et mentales sur les travailleuses et travailleurs. Elle a également des conséquences pour le monde du travail au sens large.

La violence domestique peut dégrader les performances professionnelles. Les personnes peuvent ne pas avoir le courage d'aller travailler, être fréquemment en retard ou prendre des congés, au risque d'être licenciées. Les agresseurs savent également où trouver leur victime quand elle est au travail. Une enquête menée par la Confédération syndicale internationale (CSI) aux Philippines révèle que pour près de 84 % des victimes, la violence domestique impacte négativement leur assiduité au travail.<sup>31</sup> Une enquête du Congrès du travail du Canada (CTC) révèle également que 82 % des victimes indiquent que cette violence a un impact négatif sur leur productivité au travail, et pour 38 %, affecte leur capacité à se rendre au travail.<sup>32</sup>

Les effets de la violence domestique perdurent souvent pendant des années après les faits, ce qui entrave l'émancipation financière des femmes. Les femmes ayant subi des violences domestiques ont un parcours professionnel plus perturbé et sont plus susceptibles d'occuper des emplois plus précaires.

## La violence domestique est un problème qui concerne les lieux de travail, selon une enquête indienne novatrice.

Une étude sur la violence domestique en Inde menée par les affiliés de l'ITF dans les secteurs du transport ferroviaire et routier et menée auprès de plus de 15 500 travailleurs (98% de femmes) a révélé que :

- 75 % des personnes interrogées ont signalé des expériences directes ou indirectes de violence domestique au cours de leur vie ;
- 9 femmes sur 10 ont déclaré que leur expérience personnelle de violence domestique affectait leur aptitude au travail ;
- 74 % des personnes interrogées ont indiqué qu'un soutien sur le lieu de travail peut réduire les conséquences de la violence domestique sur la vie professionnelle.<sup>33</sup>

Pour en savoir plus, vous pouvez visionner une vidéo sur cette enquête [ici](#) ou lire le résumé du rapport [ici](#).

*« Les conclusions du rapport sont claires, la violence domestique est une problématique qui concerne les lieux de travail, et il est temps que les gouvernements, les employeurs, les syndicats et les organisations de la société civile établissent des pratiques proactives, des accords et des réglementations pour répondre à l'impact de la violence domestique au travail. » – Sheela Naikwade, MSTKS, Inde, et membre du Comité des travailleuses des transports de l'ITF<sup>34</sup>*

La violence domestique a également des répercussions sur les collègues de travail, qui peuvent se sentir inquiets ou troublés, et s'exposer eux-mêmes à des risques pour leur sécurité de la part d'auteurs de violence sur le lieu de travail.

Une étude menée par l'ITF en 2019 auprès d'hommes auteurs de violences domestiques dans le Maharashtra, en Inde, révèle que leur performance et leur productivité au travail en pâtissent. La violence domestique a également des répercussions sur l'environnement de travail et la sécurité de l'ensemble des travailleuses et travailleurs, notamment parce qu'elle provoque des accidents mettant en danger la sécurité des voyageurs et des collègues, et coûtant de l'argent à l'employeur.<sup>35</sup>

*« Un jour, alors que j'étais au travail après m'être disputé avec ma femme, je me suis perdu en conduisant et le pneu a explosé. Non seulement le véhicule a été endommagé, mais comme le pneu a explosé au milieu de la vallée de Ghat, les conséquences auraient pu être dramatiques. J'ai eu la chance de ne pas y laisser la vie... Les accidents sont nombreux. J'en ai déjà eu deux dans le même mois à cause de toute cette tension. » — Le chauffeur F<sup>36</sup>*

*« Je n'arrive pas à me concentrer au travail. Un jour, j'ai eu un accident avec des passagers à bord. L'un des passagers et moi avons été blessés. » — Le conducteur de rickshaw A<sup>37</sup>*

La violence domestique a également des conséquences économiques pour les entreprises et les gouvernements :

- En Suisse, la violence entre partenaires coûte environ 164 millions de CHF par an.<sup>38</sup>
- Au Canada, ce coût a été estimé à 7,4 milliards de CAD.<sup>39</sup>
- Aux États-Unis, le Ministère du Travail indique que les survivantes de violences domestiques perdent près de huit millions de jours de travail rémunéré par an, soit une perte de productivité d'1,8 milliard de dollars pour les employeurs.<sup>40</sup>

La violence domestique fait l'objet d'une stigmatisation. Malgré son impact sur le milieu professionnel, beaucoup continuent de penser que la violence domestique relève de la sphère privée et ne doit pas être abordée sur le lieu de travail.

Il est rare que les syndicats se sentent concernés. Certaines sociétés traitent les survivantes comme des coupables, on rejette la faute sur les victimes. À leur grande majorité, les survivantes pensent que c'est de leur faute. Certains considèrent même que la violence domestique est normale ou justifiée en raison de préjugés ayant la dent dure. Ces idées reçues sont souvent alimentées par les médias.

*« Si un homme est stressé, il devient violent. Si une femme ne fait pas le ménage correctement, alors il a le droit de la frapper. » — Un homme auteur de violence<sup>41</sup>*

*« Nous sommes une famille... Ça arrive... Il n'y a pas de quoi en faire un drame. Un homme peut gifler sa femme si elle fait une erreur. » — Un homme auteur de violence<sup>42</sup>*

Les femmes manquent également d'espaces où elles peuvent se livrer en toute confidentialité. Il est souvent difficile, voire impossible, de porter plainte, donc rien ne bouge. De nombreuses femmes ne signalent pas les violences domestiques en raison de ces préjugés sociaux et institutionnels, ce qui conduit à une culture du silence. Mais ceux-ci découlent de l'inégalité entre les femmes et les hommes. La violence domestique n'est jamais justifiée.

### **La violence domestique concerne le lieu de travail**

Elle ne relève pas de la sphère privée. C'est une problématique qui concerne les entreprises et les syndicats. Le monde du travail peut contribuer à combattre la violence domestique.

Le travail assure une sécurité financière aux victimes, ce qui leur permet de sortir de relations abusives, et les syndicats peuvent aider à protéger leur emploi.

Le travail peut être un espace sûr où les survivantes peuvent s'exprimer librement et obtenir des informations sur les aides disponibles. En Australie, une enquête révèle que 78 % des personnes interrogées pensent que des droits sur le lieu de travail pourraient y réduire l'impact de la violence domestique.<sup>43</sup> Le travail peut servir à orienter les agresseurs vers des services d'accompagnement.

*« Un jour, j'ai raconté à une collègue ce qui se passait à la maison. Dans la gare, elle avait vu des affiches sur la ligne d'assistance téléphonique aux victimes de violences domestiques. Elle m'a suggéré de parler à une intervenante auprès des femmes. Grâce à elle, j'ai senti qu'après 5 ans, j'étais suffisamment forte pour m'en sortir. Elle a fait en sorte que je sois transférée dans son service, où je me sentais bien plus en sécurité. Elle m'a aidée à prendre contact avec une ONG. L'ONG m'a aidée pour mon dossier de divorce. » — Une survivante de violence domestique, Enquête nationale indienne sur les conséquences de la violence domestique sur le lieu de travail*

**Les syndicats sensibilisent de plus en plus à la violence domestique et la traite comme un fléau qui les concerne**, depuis la formation des membres pour qu'ils reconnaissent les premiers signes d'alerte, jusqu'à la négociation d'un soutien auprès de l'employeur pour former des intervenantes syndicales auprès des victimes.

### **Programme mondial de l'ITF d'intervenantes auprès des femmes**

Le **Programme mondial de l'ITF d'intervenantes auprès des femmes** s'attaque avec succès à la violence et au harcèlement à l'encontre des femmes dans les transports. Celui-ci s'appuie sur un modèle très fructueux développé à l'origine par Unifor au Canada.

Il forme des militantes syndicales à devenir des « intervenantes auprès des femmes » pour apporter une réponse sur le lieu de travail à la violence et au harcèlement fondés sur le genre, dont la violence domestique. Les intervenantes sont formées pour intervenir au plus vite, aider en toute confidentialité à accéder aux services d'assistance mis en place par les autorités et plaider en faveur de mesures de sécurité sur le lieu de travail et d'une sécurité d'emploi.

Ce programme contribue également à autonomiser les femmes en tant que survivantes à titre individuel pour leur permettre d'impulser et façonner des changements collectivement. L'initiative est mise en œuvre avec les syndicats locaux et les entreprises qui prennent leurs responsabilités au sérieux.

À ce jour, l'ITF collabore avec les syndicats des transports de 11 pays pour construire ce programme d'intervenantes. Celui-ci prouve qu'il est nécessaire d'avoir des intervenantes auprès des femmes au sein des syndicats des transports pour aider les survivantes, et d'œuvrer à la prévention de la violence sexiste sur le lieu de travail et dans la société. Le programme est un modèle pouvant être adapté aux lieux de travail des transports du monde entier.<sup>44</sup>

**Cliquez ici** pour en savoir plus sur le programme.

### **De nombreux gouvernements commencent à légiférer pour apporter un soutien aux victimes de violences domestiques.**

- Aux Philippines, la loi accorde 10 jours de congé payé aux victimes de violences domestiques. Elle protège également les collègues qui aident les victimes.
- En Australie, la loi accorde aux travailleuses 5 jours de congé sans solde pour se remettre de violences domestiques.
- Au Canada, toutes les provinces accordent un congé (payé ou non) en cas de violence domestique. Le Code du travail canadien prévoit également cinq jours de congé payé pour les salarié(e)s de lieux de travail réglementés par le gouvernement fédéral.
- En Nouvelle-Zélande, la loi prévoit un congé payé de 10 jours et les victimes de violence domestique ont la possibilité d'opter pour des horaires flexibles.

**Certains employeurs commencent à reconnaître que la violence domestique constitue un problème dans le monde du travail.**

- En Australie, le Maritime Union of Australia (MUA) a conclu une convention avec l'opérateur portuaire « Hutchison Ports », prévoyant 20 jours de congé payé en cas de violence domestique.<sup>45</sup>
- Au Royaume-Uni, le réseau d'entreprises « Employers Initiative on Domestic Abuse » encourage les employeurs à agir contre la violence domestique. De nombreux employeurs prennent déjà des mesures au sein de leur propre entreprise, en élaborant des politiques sur la violence domestique, en sensibilisant les employés, en formant le personnel à l'identification des personnes ayant besoin d'aide et en offrant une aide aux survivantes et aux agresseurs.<sup>46</sup>

## En quoi la violence domestique concerne-t-elle le lieu de travail ?

- ✓ La sécurité du lieu de travail est la responsabilité de l'employeur.
- ✓ Lorsque les personnels sont victimes de violence domestique ou au travail, les répercussions se font sentir au travail. Les survivantes et les auteurs de violences ont souvent des difficultés à se concentrer sur leur travail. Beaucoup de collègues qui constatent des signes de violence domestique sont aussi inquiets et distraits.
- ✓ Les partenaires et ex-partenaires violents peuvent poser un risque en termes de sécurité pour l'ensemble du lieu de travail.
- ✓ La violence domestique fait perdre de l'argent à l'employeur. Agir au niveau du lieu de travail par le biais de clauses relatives à la violence domestique peut faire économiser de l'argent aux entreprises et créer un cadre plus productif.
- ✓ La violence domestique est un problème récurrent. Sans programmes de prévention sur le lieu de travail, elle peut déboucher sur une issue tragique.
- ✓ Le lieu de travail peut jouer un rôle important dans la lutte contre la violence domestique et le soutien aux survivantes et aux agresseurs.

## Utilité de la C190 dans ce cadre

**La C190 reconnaît que la violence domestique constitue un problème dans le monde du travail.**

« Notant que la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique, à y répondre et à y remédier... » **(Préambule, C190)**

**La C190 stipule que les employeurs et les gouvernements doivent prendre des mesures pour atténuer son impact dans le monde du travail.**

« Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour : (f) reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail » **(Article 10, C190)**

**La Recommandation 206 fournit des orientations plus détaillées sur la manière d'atténuer l'impact de la violence domestique au travail.**

« Les Membres devraient prendre des mesures appropriées pour :

a) promouvoir la reconnaissance effective du droit de négociation collective à tous les niveaux comme moyen de prévenir la violence et le harcèlement et d'y remédier et, dans la mesure du possible, d'atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail » **(Paragraphe 4, R206)**

« Les mesures appropriées visant à atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail [...] pourraient comprendre :

a) un congé pour les victimes de violence domestique ;

b) des modalités de travail flexibles et une protection pour les victimes de violence domestique ;

c) une protection temporaire des victimes de violence domestique contre le licenciement, selon qu'il convient, sauf pour des motifs sans lien avec la violence domestique et ses conséquences ;

d) la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail ;

e) un système d'orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence domestique, lorsque ces dispositifs existent ;

f) la sensibilisation aux effets de la violence domestique. » **(Paragraphe 18, R206)**

# ACTIVITÉ POUR ENCOURAGER L'ACTION SYNDICALE

## Notes à l'intention du/de la facilitateur/trice

### Objectif

Faire comprendre pourquoi la violence domestique est une problématique qui concerne les syndicats et le monde du travail, et réfléchir aux moyens de l'intégrer à l'ordre du jour des négociations syndicales.

### Mission

Cette activité se déroule en deux parties.

**Partie 1 :** Répartissez les participant(e)s en petits groupes. Demandez-leur de lire le dossier d'information « La violence domestique au travail », puis de réfléchir aux questions dans leurs groupes. Sur la base de leurs discussions, demandez aux participant(e)s de décrire les raisons pour lesquelles la violence domestique est une question qui concerne les syndicats.

**Partie 2 :** En petits groupes, demandez aux participant(e)s de lire la section « Utilité de la C190 dans ce cadre » dans le document d'information « La violence domestique au travail », et de réfléchir à l'utilité de ces formulations dans leur contexte local. Demandez-leur d'imaginer qu'ils rencontrent l'employeur et/ou le gouvernement pour discuter du soutien aux survivantes de faits de violence domestique. Leur objectif est de formuler des revendications répondant à cette problématique. Les questions de discussion peuvent les guider dans leur réflexion. L'encadré « En quoi la violence domestique concerne-t-elle le monde du travail ? » peut aider les participant(e)s à développer des arguments appuyant les revendications.

Pour en savoir plus, consulter le « Manuel de formation conjoint des FSI » :

- Pour plus d'informations sur la violence domestique, voir la section 1.2.
- Pour plus d'informations sur les mesures concrètes que les syndicats peuvent prendre, voir la section 2.3.

## Activité

### Objectif

Comprendre pourquoi la violence domestique est une problématique qui concerne les syndicats et le monde du travail, et réfléchir aux moyens d'intégrer les formulations de la C190 sur la violence domestique dans le programme des négociations syndicales.

### Mission

**Partie 1 :** En petits groupes, lisez le dossier d'information « *La violence domestique au travail* » et réfléchissez aux questions suivantes sur la base de votre expérience et de celle de votre syndicat.

- Le syndicat dispose-t-il d'une politique en matière de violence domestique ? Si c'est le cas, quelle est-elle ? Est-elle efficace ?
- Quels sont les liens entre la violence domestique dans le monde du travail et au sein du foyer ?
- En quoi la violence domestique devrait-elle être considérée comme une priorité syndicale ?
- Pourquoi certains dirigeants syndicaux pourraient-ils rechigner à s'y attaquer ?
- Comment les faire changer d'avis ?
- Comment pourrions-nous utiliser la Convention pour informer nos membres et les sensibiliser à cette question ?

Sur la base de votre discussion, proposez cinq arguments clés à utiliser pour que la violence domestique soit reconnue comme une question qui concerne les syndicats. Partagez vos idées avec l'ensemble du groupe.

**Partie 2 :** Lisez la section « **Utilité de la C190 dans ce cadre** » et l'encadré « **En quoi la violence domestique concerne-t-elle le monde du travail ?** ». Imaginez que vous rencontrez l'employeur ou le gouvernement pour discuter du soutien aux survivantes de faits de violence domestique. Votre objectif est de dresser une liste de revendications et d'arguments à lui soumettre.

Faites deux colonnes et intitulez-les **Employeur** et **Gouvernement**. En petits groupes, lisez les questions ci-dessous et discutez-en. Notez vos revendications et vos arguments dans la colonne appropriée.

- Votre employeur a-t-il adopté une politique en matière de violence domestique ? Si c'est le cas, est-elle alignée sur la C190/R206 ?
- Quels arguments utiliser pour les convaincre que la violence domestique concerne bien le monde du travail ? Pensez au coût que représente la violence domestique pour les entreprises. *Rappelez-vous que ceci ne rend pas les employeurs responsables du comportement des agresseurs, mais que cela les encourage à agir pour réduire l'impact de la violence domestique.*
- Quels contre-arguments pouvons-nous utiliser pour déconstruire les idées reçues, par exemple que les aides aux victimes de violence domestique coûtent très cher ? *Pour plus d'informations, consultez l'encadré « En quoi la violence domestique concerne-t-elle le monde du travail ? »*
- Quelles mesures de soutien pouvons-nous leur demander ?
- Comment intégrer la violence domestique dans le programme du syndicat sur la santé et la sécurité au travail (SST) et dans les politiques SST sur le lieu de travail (politiques, identification et évaluation des risques, prévention et mesures de contrôle) ?
- La loi de votre pays prévoit-elle déjà un soutien aux survivantes de violence domestique ? Si oui, en quoi consiste-t-il ? Que se passe-t-il dans la réalité des faits ? Quelles sont les lacunes ?
- Quelles revendications pouvons-nous présenter au gouvernement ?
- Quels arguments utiliser pour les convaincre ?
- Comment pourrions-nous utiliser la Convention dans nos négociations avec l'employeur ?
- Comment pourrions-nous utiliser la Convention dans nos campagnes ou nos négociations avec le gouvernement ?
- Comment pouvons-nous construire des alliances ou rallier un soutien public autour de cette question ?

## Ressources utiles

---

- [Impact of Domestic Violence in Workplaces in India, ITF](#)
- [Vidéo YouTube](#)
- [Domestic Violence and the Workplace: A Qualitative Study with Men, ITF](#)
- [Domestic Violence at Work: Study Film \(video\)](#)
- [India: Domestic Violence Survivors' Voices](#)

# La sécurité lors des trajets domicile-travail

Pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, il faut une bonne compréhension des problèmes les plus importants des effectifs des transports, en particulier ceux des femmes.

Cette boîte à outils sur la C190 – la Convention de l'Organisation internationale du Travail relative à la violence et au harcèlement – se compose de huit dossiers d'information axés sur les aspects de la violence et du harcèlement qui touchent le plus les travailleuses et travailleurs des transports.

Les dossiers d'information se présentent sous la forme de documents indépendants, pour que les syndicats, les responsables, les militant(e)s et les membres puissent se concentrer sur la ou les questions ayant le plus d'importance pour eux. Il est donc possible de sélectionner les dossiers d'information individuellement selon les besoins, ou d'utiliser la boîte à outils de façon globale.

**Vous commencez le Dossier d'information 4 :  
La sécurité lors des trajets domicile-travail.**

## Comprendre les problématiques

La sécurité dans les transports contribue à garantir l'égalité d'accès aux possibilités de travail pour les femmes et les hommes. Mais de nombreux effectifs n'ont pas accès à des moyens de transport sûrs pour se rendre à leur travail et en revenir, et sont fréquemment confrontés à la violence et au harcèlement sur leur trajet.

La plupart des employeurs ne prévoient aucun moyen de transport pour les travailleuses et travailleurs, quel que soit leur statut d'emploi, les laissant tributaires des transports publics ou privés. Et quand le transport est prévu par l'employeur, il manque souvent de mesures de sécurité adéquates et est réservé aux personnels permanents. Les travailleuses et travailleurs qui n'ont pas accès aux transports publics doivent parfois faire de l'auto-stop pour se rendre au travail, ce qui les expose à un risque accru de violence et de harcèlement.

De nombreux effectifs des transports travaillent à des heures irrégulières ou décalées, quand il y a peu ou pas de transports pour se rendre au travail et en revenir, et lorsqu'ils sont peu fréquentés. Par exemple, les équipes d'entretien qui travaillent tôt le matin et tard le soir, les personnels de vente de billets et de conduite, qui commencent ou finissent leur service en dehors des horaires de fonctionnement des transports publics. Les lieux de travail peuvent être isolés et éloignés, ce qui rend les trajets encore plus difficiles.

Beaucoup d'effectifs utilisent les transports publics pour se rendre au travail et en revenir. Mais les signalements de violence et de harcèlement dans les transports publics sont fréquents, et les femmes sont touchées de manière disproportionnée. Par exemple :

- Dans les villes d'Amérique latine, 6 femmes sur 10 font état de harcèlement physique dans les transports en commun.<sup>47</sup>
- En France, 39 % des agressions sexuelles commises contre les femmes le sont dans les transports en commun et les gares.<sup>48</sup>
- Au Sri Lanka, 90 % des femmes déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel dans les transports publics.<sup>49</sup>

Le trajet domicile-travail est également le lieu de travail des personnels des transports publics. Non seulement ils utilisent ces services, mais ils en font partie. Cela signifie qu'ils interagissent avec les membres du public et sont fréquemment exposés à la violence et au harcèlement de tiers.

Vu le risque de violence et de harcèlement auquel les femmes s'exposent pendant leurs trajets domicile-travail, elles sont obligées de choisir de prendre le risque, de payer un logement à proximité ou de dormir sur place (ce qui n'est pas sans danger non plus). Par exemple, à Nairobi, pour des raisons de sécurité, les équipages féminins doivent souvent loger dans des quartiers résidentiels proches des lieux de stationnement des bus, où les loyers sont généralement élevés.<sup>50</sup>

« Nous avons connu des cas de viols à cause de la pandémie – parce que les travailleuses devaient rentrer tard dans la nuit sur des routes désertes. Il est arrivé que des personnes – en particulier des femmes – se fassent dépouiller, que leurs pneus soient crevés... Certaines ont même été violées. » — Une travailleuse des transports, Nigeria<sup>ii</sup>

« Les femmes sont souvent tournées en ridicule pour avoir refusé de travailler la nuit ou tard le soir, mais en réalité, ce qu'elles refusent, ce sont les situations dangereuses qui les exposent à des risques de violence. Nous (les travailleuses des transports) n'avons aucun problème à travailler la nuit, tant que nous sommes autant en sécurité que les hommes, et que nous ne risquons pas d'être importunées et agressées en rentrant chez nous après le travail. » — Une travailleuse des transports, Inde<sup>51</sup>

À l'échelle mondiale, l'insécurité dans les transports constitue un obstacle majeur à l'emploi des femmes et perpétue leur **exclusion systémique des emplois décents**.

« Par exemple, un jour férié, je suis arrivée une demi-heure en retard parce qu'il n'y avait pas de taxis. J'ai fait l'objet d'une procédure disciplinaire. Maintenant, je me rends au travail à vélo à trois heures du matin, dans une ville où on n'hésite pas à vous tuer pour votre téléphone portable. Je risque ma vie pour arriver à temps au travail. » — Une guichetière pour le système de bus à haut niveau de service, Colombie<sup>52</sup>

### **Les syndicats ont mis au point des campagnes fructueuses pour lutter contre la violence et le harcèlement dont sont victimes les travailleuses et travailleurs sur les trajets domicile-travail.**

Au Royaume-Uni, les compagnies ferroviaires commencent à mettre en place des systèmes « d'équipement agent seul » et à supprimer les agents de sécurité des trains, ce qui expose les personnels et les usagers à la violence et au harcèlement. La campagne « Support the RMT Guard Guarantee » du National Union of Rail, Maritime, and Transport Workers (RMT) vise à rendre obligatoire la présence d'une deuxième personne à bord pour la sécurité des usagers et des personnels.<sup>53</sup>

Le syndicat Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) a mené une campagne intitulée « Freedom from Fear », qui visait à améliorer la sécurité des travailleuses. Des représentants syndicaux ont collaboré avec les employeurs au niveau local pour aider les femmes qui se rendent au travail ou le quittent tard dans la nuit ou aux premières heures du matin.<sup>54</sup>

En Inde, certaines entreprises ont adopté une politique de transport porte-à-porte si la personne doit travailler après 20 heures. Les femmes vivant dans le même quartier se verront souvent attribuer un taxi commun et, parfois, un agent de sécurité de l'entreprise.

### **Les syndicats ont également négocié avec les autorités locales des mesures de lutte contre la violence et le harcèlement à l'encontre des travailleuses des transports.**

Des transports réservés aux femmes ont également été instaurés dans plusieurs villes afin de répondre aux attentes de sécurité des travailleuses et des voyageuses. À Mexico, le service Atenea, mis en place en 2008, propose des bus pour femmes conduits par des femmes sur 50 lignes. La ville de Delhi a décrété la gratuité des transports publics pour les femmes afin d'améliorer leur sécurité.

Ces mesures peuvent être efficaces à court terme, mais doivent être associées à une stratégie à long terme pour que les transports deviennent réellement sûrs pour les femmes, et pour que l'attention se déplace des victimes et de ce qu'elles ont pu faire pour susciter la violence, vers les agissements des agresseurs.

ii. Enquête de l'ITF sur l'impact de la pandémie de Covid-19 sur les travailleuses des transports ; Projet de rapport

Il est également possible de **créer des alliances** avec des groupes de voyageurs et d'autres personnels clés utilisant les transports publics pour leurs trajets domicile-travail.

À Nairobi, l'Initiative de l'ONG Flone (qui s'efforce de rendre les transports plus sûrs et plus accessibles pour les femmes) a noué des alliances avec des groupes de travailleurs et de voyageurs pour mettre fin à la violence envers les femmes dans l'espace public. En collaboration avec des syndicats, le Public Transport Operators Union (PUTON) et le Matatu Workers' Union (MWU), elle a appris aux travailleuses des transports publics à réagir face aux violences sexuelles, a organisé des campagnes contre le harcèlement par les voyageurs, et a mis au point une plateforme de crowd-mapping sur laquelle les survivantes peuvent livrer leurs témoignages.<sup>55</sup>

Aux États-Unis, le syndicat Amalgamated Transit Union (ATU) a mis sur pied *Americans for Transit*, une organisation à but non lucratif appelant à de meilleurs transports publics. L'organisation a créé des coalitions avec les salariés pour réclamer des améliorations dans les transports publics afin de les rendre sûrs pour toutes et tous.

## Utilité de la C190 dans ce cadre

**La C190 englobe les trajets domicile-travail dans le « monde du travail ».**

*« La présente convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail : ...f) pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail. » (Article 3, C190)*

**La C190 stipule que les employeurs et les gouvernements doivent s'attaquer aux modalités de travail et aux facteurs de risque qui accroissent la violence et le harcèlement. Les autorités publiques assument une responsabilité pour les travailleuses et travailleurs informels.**

*« Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment :*

- a) reconnaître le rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle ;*
- b) identifier, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement ;*
- c) prendre des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace. » (Article 8, C190)*

*Tout Membre doit adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et en particulier, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable :*

- a) d'adopter et de mettre en œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement ;*
- b) de tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail ;*
- c) d'identifier les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques ;*
- d) de fournir aux travailleurs et autres personnes concernées, sous des formes accessibles selon le cas, des informations et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement identifiés et sur les mesures de prévention et de protection correspondantes, y compris sur les droits et responsabilités des travailleurs et autres personnes concernées en lien avec la politique visée à l'alinéa a) du présent article. » (Article 9, C190)*

# ACTIVITÉ POUR ENCOURAGER L'ACTION SYNDICALE

## Notes à l'intention du/de la facilitateur/trice

### Objectif

Encourager les participant(e)s à réfléchir à la manière dont les formulations de la C190 et de la R206 sur les trajets domicile-travail peuvent être utilisées dans leur contexte local.

### Mission

Répartissez les participant(e)s en petits groupes. Demandez-leur de lire la section « Utilité de la C190 dans ce cadre » dans le dossier d'information « Trajets domicile-travail ». Demandez-leur d'imaginer qu'ils rencontrent l'employeur et/ou le gouvernement pour discuter des mesures pouvant être prises pour lutter contre la violence et le harcèlement sur les trajets domicile-travail. Leur objectif est de formuler des revendications répondant à cette problématique. Demandez-leur de réfléchir aux questions de discussion pour les guider dans leur réflexion.

Pour en savoir plus, consulter le « Manuel de formation conjoint des FSI » :

- Pour plus d'informations sur les trajets domicile-travail, voir les sections 1.1, 1.3 et 1.5.
- Pour plus d'informations sur les mesures concrètes que les syndicats peuvent prendre, voir la section 2.

## Activité

### Objectif

Nous encourageons à réfléchir aux moyens d'intégrer les formulations de la C190 sur les trajets domicile-travail dans notre programme de négociation collective et nos activités de lobbying auprès des gouvernements.

### Mission

En petits groupes, lisez le dossier « La sécurité lors des trajets domicile-travail ». Demandez-leur d'imaginer qu'ils rencontrent l'employeur et/ou le gouvernement pour discuter des moyens de lutter contre la violence et le harcèlement sur les trajets domicile-travail. Formulez quatre revendications clés à présenter à l'employeur, et quatre autres revendications à présenter au gouvernement pour résoudre le problème. Réfléchissez également aux arguments que vous pouvez utiliser pour les convaincre qu'il est nécessaire d'agir. Lisez les questions et utilisez vos propres expériences pour alimenter la discussion.

- Les travailleuses et travailleurs sont-ils exposés à la violence et au harcèlement sur les trajets entre leur domicile et leur lieu de travail ?
- Quels sont les facteurs de risque de violence et de harcèlement sur les trajets domicile-travail ?
- Quelles mesures pouvons-nous exiger des employeurs pour y remédier ? *Envisagez par exemple un réaménagement des horaires de travail, un transport pour les travailleuses et travailleurs, des évaluations des risques en matière de santé et de sécurité au travail, des mesures d'atténuation et des politiques.*
- Quels arguments utiliser pour les convaincre ? *N'oubliez pas qu'en vertu de la C190, l'employeur est tenu de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, lequel inclut les trajets domicile-travail.*
- Quelles mesures pouvons-nous exiger des gouvernements ou des autorités locales ? *Réfléchissez aux changements pouvant être apportés aux transports publics existants (mesures de sûreté/sécurité comme des caméras, des vigiles, plus de personnels féminins, un meilleur éclairage des rues, un élargissement de l'offre de transports publics abordables ou gratuits), et à ce que nous devrions exiger lors du développement de nouvelles infrastructures de transport public.*
- Comment pourrions-nous utiliser la Convention dans nos négociations avec l'employeur et/ou le gouvernement ?
- Comment pourrions-nous utiliser la Convention pour informer nos membres et les sensibiliser à cette question ?
- Comment pouvons-nous construire des alliances ou rallier un soutien public autour de cette question ?

# DOSSIER D'INFORMATION 5

## L'assainissement

Pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, il faut une bonne compréhension des problèmes les plus importants des effectifs des transports, en particulier ceux des femmes.

Cette boîte à outils sur la C190 – la Convention de l'Organisation internationale du Travail relative à la violence et au harcèlement – se compose de huit dossiers d'information axés sur les aspects de la violence et du harcèlement qui touchent le plus les travailleuses et travailleurs des transports.

Les dossiers d'information se présentent sous la forme de documents indépendants, pour que les syndicats, les responsables, les militant(e)s et les membres puissent se concentrer sur la ou les questions ayant le plus d'importance pour eux. Il est donc possible de sélectionner les dossiers d'information individuellement selon les besoins, ou d'utiliser la boîte à outils de façon globale.

**Vous commencez le Dossier d'information 5 : L'assainissement.**

### Comprendre les problématiques

Des installations sanitaires correctes et sûres sont un droit humain pour tous les effectifs des transports ; elles sont également « *un droit du travail et un droit à l'égalité entre les sexes, un axe central du travail décent dans l'économie mondiale des transports, et un élément essentiel pour la santé, la sécurité et le bien-être de tous les travailleurs des transports.* »<sup>56</sup>

Un accès limité à des installations sanitaires correctes nuit non seulement à la santé et à la dignité des effectifs des transports, mais augmente également le risque de violence et de harcèlement au travail.

De nombreux effectifs des transports travaillent sur des sites dépourvus d'installations sanitaires correctes mises à disposition par l'employeur. Les travailleuses et travailleurs des transports indiquent souvent que la violence et le harcèlement augmentent quand les installations sanitaires sont insuffisantes ou inexistantes.

Pour de nombreux effectifs des transports, le lieu de travail est aussi un espace public. Ils doivent donc utiliser les toilettes publiques, ce qui les expose à la violence de tiers. Par ailleurs, à cause de leurs horaires de travail irréguliers et décalés, ils trouvent souvent porte close.

*« Un incident s'est produit dans un dépôt de bus de mon secteur. Une receveuse devait aller aux toilettes, mais comme il n'y avait pas de toilettes réservées aux femmes dans le dépôt de bus, elle est allée dehors, dans le noir, derrière le bâtiment. Un passager l'a suivie, mais elle a eu le réflexe de crier à l'aide. » — Une receveuse de bus, Inde<sup>57</sup>*

De nombreux effectifs des transports sont mobiles et travaillent comme conducteurs et receveurs. Cela signifie qu'ils ne peuvent pas accéder facilement ou régulièrement aux installations sanitaires prévues par l'employeur quand elles existent, en particulier lorsqu'ils parcourent de longues distances. Les effectifs des transports sont fréquemment confrontés à la violence et au harcèlement lorsqu'ils utilisent les toilettes publiques ou les espaces publics.

*« Nous nous soulageons dans les fourrés à destination, près de la frontière, avec l'aide de nos collègues qui surveillent, car les toilettes ne sont pas sûres : les femmes doivent les partager avec les hommes. » — Une conductrice, Ouganda<sup>58</sup>*

Même les travailleuses et travailleurs des transports ayant une base fixe se retrouvent face à des installations insalubres.

Dans de nombreuses régions du monde, une grande partie des transports sont informels – en particulier pour le transport urbain de voyageurs, les plateformes et la livraison du « dernier kilomètre ». Le secteur des transports informels prive les travailleuses et travailleurs de leurs droits fondamentaux, notamment des installations sanitaires adéquates.

Comme les transports sont majoritairement masculins, on ne trouve que peu d'installations adéquates pour les femmes. Leurs besoins biologiques sont rarement pris en compte. En général, les employeurs négligent les besoins des femmes en raison des tabous qui entourent la santé menstruelle, l'hygiène et l'accès aux toilettes. Les travailleuses des transports peuvent se voir contraintes d'utiliser des installations sanitaires non conçues pour leurs besoins, des toilettes situées

dans des endroits peu sûrs ou non séparées, ou même se trouver face à l'absence de toilettes pour femmes. Tout cela les expose à un risque accru de violence et de harcèlement.

*« Au Royaume-Uni, il y a encore des entrepôts sans toilettes réservées aux femmes ou unisexes. Cela nous fait clairement comprendre que nous ne sommes pas les bienvenues ! » — Une coordinatrice de camions sur un site logistique, Royaume-Uni<sup>59</sup>*

Les femmes peuvent se sentir incapables d'utiliser des toilettes non séparées ou des cabines individuelles neutres ne garantissant pas une intimité suffisante. Elles peuvent éviter ou retarder l'utilisation des toilettes, non sans risques pour leur santé, notamment pendant les règles et la grossesse. L'absence de pauses toilettes, ou des pauses mal programmées, aggravent le problème. Les femmes sont également souvent confrontées à un contrôle excessif de leurs temps de pause. Il leur arrive de manquer des journées de travail, d'être sanctionnées pour des « problèmes de performance » ou de quitter définitivement le secteur des transports.

*« Parfois, j'ai envie d'aller aux toilettes, mais comme je n'ai pas fini mon service, je dois me retenir. J'ai eu deux cystites en mes 18 années de service. C'était très douloureux, j'urinais du sang ». — Une opératrice de train, Thaïlande<sup>60</sup>*

*« Dans certains pays, les conductrices de bus doivent porter des couches pour adultes par manque de toilettes. Chez nous, les conditions de travail sont tout aussi déplorables, mais en plus, nous n'avons pas les moyens d'acheter des couches. » — Une receveuse de bus, Inde<sup>61</sup>*

Quand un lieu de travail qui ne dispose pas d'installations sanitaires adéquates ou séparées pour les femmes, cela en dit long sur la façon dont elles sont perçues dans le secteur des transports.

*« Un jour, alors que j'étais dans les toilettes des hommes puisqu'il n'y en a pas pour les femmes, un de mes collègues a ouvert la porte. Beaucoup ont la clé. J'ai raconté cette mésaventure à un collègue et j'ai expliqué que désormais j'utiliserais les toilettes des passagers dans l'aéroport, qui sont séparées pour les hommes et les femmes, tant que notre employeur n'installerait pas de toilettes pour femmes. Jusqu'à ce moment, j'avais l'impression que ce collègue me considérait d'égale à égal. Mais il m'a tapé sur l'épaule en disant « Poupée, si tu veux rester ici, il va falloir que tu apprennes à pisser debout. On est chez les hommes ici ! » — Une agente de piste, Brésil<sup>62</sup>*

## Des sanitaires adéquats contribuent à améliorer l'égalité entre les sexes et à lutter contre la violence et le harcèlement au travail

Les syndicats du monde entier négocient un accès sûr à des installations sanitaires correctes, exigeant des toilettes propres, sûres et accessibles dans les dépôts et sur les lieux de travail, ainsi que dans les gares situées sur leurs trajets (toilettes interdites au public), de même que des pauses toilettes régulières. Les syndicats ont mené campagne pour des installations séparées pour les hommes et les femmes. (Voir [La Charte de l'ITF pour le droit des travailleuses et travailleurs des transports à l'assainissement et/ou la Boîte à outils sur l'assainissement pour des exemples d'action syndicale](#))

À Katmandou, au Népal, les autorités métropolitaines ont répondu aux revendications du syndicat Nepal Yatayat Mazdoor Sangh (NETWON) et se sont engagées à installer 42 toilettes supplémentaires tenant compte spécifiquement des besoins des deux sexes et destinées aux effectifs des transports routiers informels.<sup>63</sup>

La [Charte de l'ITF pour le droit des travailleuses et travailleurs des transports à l'assainissement](#) contient des orientations sur les mesures qui devraient être prises par les employeurs et les gouvernements. Au minimum, il devrait y avoir :

- un nombre adéquat de toilettes accessibles, sûres et propres, pour les femmes et pour les hommes, bien éclairées à l'intérieur comme à l'extérieur ;
- une bonne ventilation ;
- des cabines verrouillables ;
- des dispositifs d'hygiène (lavage) appropriés alimentés en eau propre ;
- la mise à disposition de protections périodiques abordables et adéquates.

La Charte précise que des pauses rémunérées sont essentielles pour les travailleuses et travailleurs des transports, qui devraient pouvoir avoir accès à des toilettes quand le besoin s'en fait sentir durant les heures de travail, sans avoir à attendre et sans perte de salaire.

Elle se concentre sur les améliorations à apporter d'urgence pour protéger la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs des transports. Elle souligne l'importance d'une approche de l'assainissement tenant compte de la dimension de genre, afin que les problèmes spécifiques aux

travailleuses des transports soient traités de manière appropriée et adéquate. Une action unifiée doit être menée à tous les niveaux – mondial, national et sur le lieu de travail – et avec toutes les parties prenantes – gouvernements, employeurs et investisseurs – avec une mise en œuvre tout au long des chaînes d’approvisionnement. La Charte comprend également des exemples d’actions syndicales, une liste de vérification à l’intention de l’employeur, une annexe sur les risques pour la santé et une annexe sur le droit à l’assainissement dans les textes internationaux.

L’ITF a également élaboré une [Boîte à outils sur l’assainissement](#) pour aider les syndicats à mettre en œuvre la charte.

## Utilité de la C190 dans ce cadre

**La C190 englobe l’assainissement dans le « monde du travail ».**

a) *« La présente convention s’applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s’exerçant à l’occasion, en lien avec ou du fait du travail... »*

b) *sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d’eau ou des vestiaires ; »*

**(Article 3, C190)**

**La C190 stipule que les employeurs et les gouvernements doivent s’attaquer aux modalités de travail qui accroissent le risque de violence et de harcèlement.**

*« Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment :*

a) *reconnaître le rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l’économie informelle ;*

b) *identifier, en consultation avec les organisations d’employeurs et de travailleurs concernées et par d’autres moyens, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement ;*

c) *prendre des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace. » (Article 8, C190)*

**La C190 oblige les employeurs et les gouvernements à prendre des mesures d’identification et de prévention des risques et dangers dans le monde du travail.**

*« Tout Membre doit adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre... »*

a) *d’adopter et de mettre en œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement ;*

b) *de tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail ;*

c) *d’identifier les dangers et d’évaluer les risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques ;*

d) *de fournir aux travailleurs et autres personnes concernées, sous des formes accessibles selon le cas, des informations et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement identifiés et sur les mesures de prévention et de protection correspondantes, y compris sur les droits et responsabilités des travailleurs et autres personnes concernées... »*

**(Article 9, C190)**

**La Recommandation 206 stipule que l’évaluation des risques devrait tenir compte des facteurs d’aggravation des risques de violence et de harcèlement.**

*« L’évaluation des risques sur le lieu de travail visée à l’article 9 c) de la convention devrait tenir compte des facteurs d’aggravation des risques de violence et de harcèlement, y compris les dangers et risques psychosociaux. Une attention particulière devrait être accordée aux dangers et risques qui :*

a) *découlent des conditions et modalités de travail, de l’organisation du travail ou de la gestion des ressources humaines, selon le cas ;...*

c) *sont dus à la discrimination, à des abus liés à des relations de pouvoir, ou à des normes de genre ou normes culturelles et sociales favorisant la violence et le harcèlement. » (Paragraphe 8, R206)*

# ACTIVITÉ POUR ENCOURAGER L'ACTION SYNDICALE

## Notes à l'intention du/de la facilitateur/trice

### Objectif

Encourager les participant(e)s à réfléchir à la manière dont les formulations de la C190 sur l'assainissement peuvent être utilisées pour mener campagne en faveur de meilleures installations sanitaires pour les travailleuses et travailleurs des transports dans leur contexte local.

### Mission

Répartissez les participant(e)s en petits groupes. Demandez-leur de lire la section « Utilité de la C190 dans ce cadre » dans le dossier d'information « L'assainissement ». Vous pouvez également leur fournir des exemples tirés de la Charte de l'ITF pour le droit des travailleuses et travailleurs des transports à l'assainissement, ou des expériences de salariés locaux pour les guider dans leur réflexion. Ensuite, demandez à chaque groupe de dessiner un tableau à trois colonnes. Demandez-leur de réfléchir aux questions et de noter les réponses dans la colonne appropriée.

Pour en savoir plus, consulter le « Manuel de formation conjoint des FSI » :

- Pour plus d'informations sur l'assainissement, voir les sections 1.1, 1.3 et 1.5.
- Pour plus d'informations sur les mesures concrètes que les syndicats peuvent prendre, voir la section 2.

## Activité

### Objectif

Encourager les participant(e)s à réfléchir à la manière dont la C190 peut être utilisée pour mener campagne en faveur de meilleures installations sanitaires pour les travailleuses et travailleurs des transports.

### Mission

Lisez le document d'information sur l'assainissement. Dessinez un tableau à trois colonnes. Intitulez ces colonnes **Monde du travail**, **Gouvernement** et **Autres parties prenantes**. Lisez les questions ci-dessous et discutez des actions clés que vous pourriez mener à différents niveaux sur la base de votre expérience. Notez vos idées dans la colonne appropriée.

- Votre employeur prévoit-il des installations sanitaires sûres et correctes sur votre lieu de travail ?
- Y a-t-il suffisamment d'installations sûres à la disposition des femmes ?
- Les personnes disposent-elles de suffisamment de temps ou de pauses pour les utiliser en fonction de leurs besoins spécifiques – par exemple, les femmes, les travailleurs handicapés ?
- Si ce n'est pas le cas, que pouvons-nous demander aux employeurs pour les améliorer ?
- Comment intégrer le droit à l'assainissement dans le programme du syndicat sur la santé et la sécurité au travail, et dans les politiques SST sur le lieu de travail (politiques, identification et évaluation des risques, prévention et mesures de contrôle) ?

La liste de vérification de l'ITF permet d'évaluer les installations sanitaires prévues par l'employeur et de déterminer si elles sont correctes.

- Quelles revendications pouvons-nous présenter au gouvernement ?
- Quelles revendications pouvons-nous adresser aux autorités locales responsables de l'assainissement public ?



- Qui d'autre a le pouvoir d'améliorer les installations sanitaires ? Les organisations intergouvernementales régionales ? Les employeurs économiques ? Les institutions financières internationales ? Quelles revendications pouvons-nous présenter à ces organisations ?
- Comment pourrions-nous utiliser la Convention dans nos négociations ?
- Comment pourrions-nous utiliser la Convention pour informer nos membres et les sensibiliser à cette question ?
- Comment pouvons-nous construire des alliances ou rallier un soutien public autour de cette question ?

La [Boîte à outils de l'ITF sur l'assainissement](#) contient des éléments qui peuvent vous aider à mener votre campagne à bien.

Une fois que vous avez terminé, présentez vos idées au groupe.

---

## Ressources utiles

- [Charte de l'ITF pour le droit des travailleuses et travailleurs des transports à l'assainissement, dont les risques pour la santé, la liste de vérification de l'employeur, et les textes internationaux](#)
- [Boîte à outils de l'ITF sur l'assainissement](#)

# DOSSIER D'INFORMATION 6

## Le travail informel

Pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, il faut une bonne compréhension des problèmes les plus importants des effectifs des transports, en particulier ceux des femmes.

Cette boîte à outils sur la C190 – la Convention de l'Organisation internationale du Travail relative à la violence et au harcèlement – se compose de huit dossiers d'information axés sur les aspects de la violence et du harcèlement qui touchent le plus les travailleuses et travailleurs des transports.

Les dossiers d'information se présentent sous la forme de documents indépendants, pour que les syndicats, les responsables, les militant(e)s et les membres puissent se concentrer sur la ou les questions ayant le plus d'importance pour eux. Il est donc possible de sélectionner les dossiers d'information individuellement selon les besoins, ou d'utiliser la boîte à outils de façon globale.

**Vous commencez le Dossier d'information 6 : Le travail informel.**

### Comprendre les problématiques

La plupart des emplois des transports sont informels, et cette proportion est en augmentation. Bien que le transport informel soit majoritairement masculin, les femmes sont surreprésentées dans ses formes les plus précaires et les moins rémunérées.

Les effectifs informels n'ont aucun pouvoir : souvent, ils sont exclus de la protection sociale et des textes sur la violence et le harcèlement, et n'ont pas accès aux mécanismes de recours sur le lieu de travail ou à ceux fournis par l'État. Ils sont également confrontés à la pauvreté et à l'insécurité économique. Ces facteurs augmentent l'exposition à la violence et au harcèlement au travail, y compris à la coercition sexuelle.

De nombreux travailleurs informels sont également des migrants, ce qui les expose davantage aux risques de violence et de harcèlement.

Les endroits où travaillent de nombreux effectifs informels des transports ne correspondent pas à la définition traditionnelle du lieu de travail. Ces lieux n'étant pas soumis à la réglementation, les travailleuses et travailleurs se retrouvent sans protection. Sans sécurité ni droits, ils sont régulièrement victimes de violence et de harcèlement, de corruption et d'extorsion de fonds. La police ne protège pas toujours les travailleurs informels, et peut même refuser d'entendre leurs plaintes.

Les travailleuses du secteur informel sont concernées de manière disproportionnée, pour des raisons de genre, de précarité professionnelle et de classe sociale.

*« Les travailleuses sont particulièrement harcelées par les askaris (inspecteurs de la mairie). Ils nous traitent très mal. Parfois, les policiers glissent la main dans notre pantalon. Cela ne se fait pas. C'est gênant. »*

*— Une receveuse de matatu, Kenya<sup>64</sup>*

Les travailleuses du secteur informel sont souvent confrontées à la violence et à la coercition sexuelles de la part de tiers et de personnes en position de pouvoir, dont les propriétaires de véhicules, les autorités de délivrance des permis et la police. Dans le transport informel de voyageurs, les demandes de faveurs sexuelles en échange d'un emploi sont courantes.

*« 'Je vous donnerai un plus grand pourcentage si vous couchez avec moi', m'a dit le chauffeur. »*

*— Une receveuse de taxi, Ouganda<sup>65</sup>*

À Kampala, en Ouganda, les receveuses expliquent qu'elles sont sexuellement « utilisées » puis « abandonnées » par leurs homologues masculins. Les répartitrices sont fréquemment victimes de harcèlement sexuel, de discrimination et de blagues salaces de la part des voyageurs et des travailleurs.<sup>66</sup>

Les témoignages des conductrices de tuk-tuk au Népal laissent à croire que la violence et le harcèlement sexuels à l'encontre des travailleuses informelles ont augmenté pendant la pandémie.

Les menaces de violence et de harcèlement, ainsi que les inégalités et les discriminations auxquelles elles sont confrontées, empêchent les femmes d'accéder à des emplois mieux rémunérés et plus qualifiés dans le secteur informel.

*« Le harcèlement sexuel... Nous les femmes, quand on veut travailler... s'il n'y a pas de travail pour nous dans le dépôt habituel, il suffit d'aller sur le terrain et de dire à un chauffeur qu'on a besoin de travailler. La plupart veulent alors que vous soyez 'amie' avec eux si vous voulez qu'il vous emploie... vous voyez ce que je veux dire ? C'est un problème, car on a besoin de travailler. Certaines femmes sont forcées – elles ne sont pas consentantes... elles sont forcées. »  
— Une receveuse de matatu, Kenya<sup>67</sup>*

Les effectifs auront du mal à s'attaquer seuls aux types de violence et de harcèlement auxquels ils sont confrontés. Mais ensemble, ils peuvent y arriver. Les syndicats doivent faire en sorte que les effectifs informels soient organisés et représentés ; ce point de départ a prouvé son efficacité.

Partout dans le monde, les affiliés de l'ITF organisent les effectifs informels et, ce faisant, renforcent leurs capacités à coordonner les actions, à dénoncer les problèmes et à formuler des revendications, notamment auprès des gouvernements et des pouvoirs publics.

Beaucoup de gouvernements sont de nos jours encouragés à investir dans de nouvelles institutions, infrastructures et réglementations pour formaliser les transports informels. La transition vers le travail formel et décent est essentielle pour lutter contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes. Cependant, sans mesures proactives et sensibles au genre, les systèmes formels risquent de reproduire et d'exacerber les inégalités entre les sexes. Les questions de genre doivent donc être intégrées aux processus de formalisation, notamment en s'attaquant à l' **exclusion systémique des femmes des emplois décents** et à la violence et au harcèlement fondés sur le genre.<sup>68</sup><sup>65</sup>

Les syndicats affiliés à l'ITF ont adopté une Charte des travailleurs informels des transports qui comprend des revendications syndicales liées aux droits des travailleuses, notamment :

- éradication de la violence et du harcèlement sexuel à l'égard des femmes ;
- éradication de la discrimination à l'emploi ;
- égalité des chances en matière de formation, de développement des compétences et d'accès à des professions mieux payées dans les transports ;

- lieux de repos, installations sanitaires et mesures de sécurité personnelle adéquats pour les femmes dans les lieux de travail du transport ;
- structures de garde d'enfant de qualité et abordables et autres services de soin ;
- salaire égal pour les femmes et les hommes ;
- accès à des services de santé reproductive et sexuelle gratuits ou abordables.

L'ITF a également élaboré un Guide syndical pour une formalisation initiée par les travailleurs. Le guide comprend des revendications claires pour que les syndicats puissent faire en sorte que les processus de réforme et de formalisation s'attaquent réellement aux inégalités entre les sexes, à la violence et au harcèlement.

Le progrès technologique, la déréglementation du marché du travail, la mondialisation, l'instabilité économique et la privatisation accrue ont contribué à une progression des **formes atypiques d'emploi** partout dans le monde. Nous constatons cette évolution dans les transports, avec la hausse du travail temporaire, du travail à temps partiel et d'astreinte, du travail intérimaire et d'autres relations d'emploi. On observe une évolution vers l'externalisation et la sous-traitance des emplois, ainsi que vers l'emploi déguisé, le faux travail indépendant et les services à la demande. Celle-ci érode les droits et les conditions de travail et abaisse les normes pour les travailleuses et travailleurs des transports du monde entier. Elle affaiblit également la force des syndicats et leur pouvoir de négociation collective. Les femmes sont touchées de manière disproportionnée car on les retrouve majoritairement aux emplois les plus précaires, les moins bien rémunérés et les moins considérés, qui sont les premiers à être concernés.

La progression des formes atypiques d'emploi accroît l'exposition des travailleuses et travailleurs des transports à la violence et au harcèlement. Les effectifs des transports doivent composer avec une précarité accrue de leurs modalités de travail, des irrégularités légales, une protection limitée, des mesures de sécurité inadéquates, une plus grande difficulté à signaler les incidents et l'évitement des responsabilités de l'employeur en matière de sécurité. Autant de facteurs exacerbant le risque de violence et de harcèlement.

Les syndicats doivent avoir voix au chapitre dans les processus de restructuration, pour que ceux-ci soient équitables, prévoient des évaluations de l'impact sur le genre, et améliorent les normes de sécurité pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Des représentantes des femmes doivent être incluses dans les négociations.

## Utilité de la C190 dans ce cadre

### **La C190 précise que tous les travailleurs sont protégés, quel que soit leur statut contractuel.**

« La présente convention protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur. » **(Article 2 (1), C190)**

### **La C190 s'applique au travail informel et aux lieux de travail informels, dont les espaces publics et privés. Du jamais vu.**

« La présente convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale. »

**(Article 2 (2), C190)**

« La présente convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail : a) sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail ; »

**(Article 3, C190)**

### **La C190 donne aux autorités publiques la responsabilité de réglementer les lieux de travail informels et de prévenir la violence et le harcèlement à l'encontre des travailleurs informels.**

« Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment : a) reconnaître le rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle ; »

**(Article 8, C190)**

### **La C190 reconnaît que les agresseurs peuvent être des tiers.**

« Tout Membre doit adopter, conformément à la législation et à la situation nationales et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette approche devrait prendre en compte la violence et le harcèlement impliquant des tiers, le cas échéant... » **(Article 4 (2), C190)**

### **La Recommandation 206 encourage les gouvernements à prendre des mesures pour protéger les travailleurs migrants.**

« Les Membres devraient prendre des mesures législatives ou autres pour protéger contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail les travailleurs migrants, en particulier les travailleuses migrantes, quel que soit leur statut migratoire, dans les pays d'origine, de transit ou de destination selon qu'il convient. » **(Paragraphe 10, R206)**

### **La Recommandation 206 encourage les gouvernements à formaliser le travail pour lutter contre la violence et le harcèlement.**

« Lorsqu'ils facilitent la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, les Membres devraient fournir des ressources et une assistance aux travailleurs et aux employeurs de l'économie informelle, et à leurs associations, pour prévenir et agir contre la violence et le harcèlement dans l'économie informelle. » **(Paragraphe 11, R206)**

# ACTIVITÉ POUR ENCOURAGER L'ACTION SYNDICALE

## Notes à l'intention du/de la facilitateur/trice

### Objectif

Encourager les participant(e)s à réfléchir à la manière d'utiliser les formulations de la C190 pour exercer des pressions sur les employeurs et les gouvernements afin qu'ils s'attellent à la lutte contre la violence et le harcèlement à l'encontre des effectifs informels et des personnes occupant des formes atypiques d'emploi (FAE), notamment en menant campagne pour un travail sûr et décent.

### Mission

Répartissez les participant(e)s en petits groupes. Demandez-leur de lire le dossier d'information « Le travail informel » et la section « Utilité de la C190 dans ce cadre ». Ensuite, demandez aux participant(e)s de discuter des questions et de développer un cadre d'actions à mener avec les différentes parties prenantes. En fonction du groupe, utilisez la série de questions « Le travail informel » ou « Les formes atypiques d'emploi ».

Pour en savoir plus, consulter le « Manuel de formation conjoint des FSI » :

- Pour plus d'informations sur le travail informel et les FAE, voir la section 1.3
- Pour plus d'informations sur les mesures concrètes que les syndicats peuvent prendre, voir la section 2.

## Activité

### Objectif

Réfléchir aux moyens de collaborer avec les principales parties prenantes de différents niveaux sur la question de la violence et du harcèlement à l'encontre des effectifs informels et des personnes dans des formes atypiques d'emploi. Également, envisager les revendications que nous pouvons formuler pour lutter contre la violence et le harcèlement à l'encontre de ces personnes.

### Mission

Lisez le dossier d'information « Le travail informel » puis, en petits groupes, discutez des questions et de la manière dont nous pouvons atteindre l'objectif ci-dessus.

#### Travailleurs informels

Réfléchissez aux parties prenantes suivantes : autorités locales, gouvernements, institutions financières internationales (IFI), autres syndicats et société civile.

- À quelles formes de violence et de harcèlement les effectifs informels sont-ils le plus fréquemment confrontés ?
- Quels sont les facteurs de risque de violence et de harcèlement à l'encontre des effectifs informels ?
- Quelles sont les mesures pouvant contribuer à réduire les risques de violence et de harcèlement à l'encontre des effectifs informels ?
- Quels arguments pouvons-nous utiliser pour souligner la nécessité de lutter contre la violence et le harcèlement à l'encontre des effectifs informels ?
- Comment pouvons-nous intégrer les revendications de la Charte des travailleurs informels des transports et le Guide de formalisation de l'ITF dans les négociations sur les transports informels ?
- Quelles revendications pouvons-nous formuler pour que la violence et le harcèlement soient pris en compte par les gouvernements dans les processus de formalisation ?

- Comment faire en sorte que les besoins des effectifs informels, en particulier des femmes, soient représentés dans les négociations avec les grandes parties prenantes ?
- Quelles revendications pouvons-nous présenter aux investisseurs lorsqu'ils financent de nouveaux projets qui affecteront les travailleurs informels ?
- Comment pourrions-nous utiliser la Convention dans nos négociations avec les grandes parties prenantes ?
- Comment pourrions-nous utiliser la Convention pour informer nos membres et les sensibiliser à ces questions ?
- Comment pouvons-nous construire des alliances ou rallier un soutien public autour de cette question ?

### **Formes atypiques d'emploi (FAE)**

Examinez les questions suivantes dans votre discussion, sur la base de vos expériences, en reconnaissant les défis que représente l'organisation des travailleurs occupant des FAE, et le rôle des syndicats.

- À quelles formes de violence et de harcèlement les effectifs des FAE sont-ils le plus fréquemment confrontés ?
- Quels sont les facteurs de risque de violence et de harcèlement à l'encontre des effectifs des FAE ?
- Quels arguments pouvons-nous utiliser pour souligner la nécessité de lutter contre la violence et le harcèlement à l'encontre de ces effectifs ?
- Quelles revendications pouvons-nous présenter aux entreprises/employeurs lors des processus de restructuration ?
- Quelles sont les mesures pouvant contribuer à enrayer la violence et le harcèlement à l'encontre de ces effectifs ?
- Comment pourrions-nous utiliser la Convention dans nos négociations avec les entreprises/employeurs ?
- Comment pourrions-nous utiliser la Convention pour informer nos membres et les sensibiliser à ces questions ?
- Comment pouvons-nous construire des alliances ou rallier un soutien public autour de cette question ?

---

### **Ressources utiles**

- [Charte des travailleurs informels des transports, ITF](#)
- [Le transport informel de passagers au-delà du covid-19 : Guide syndical pour une formalisation initiée par les travailleurs, ITF](#)
- [Témoignages de femmes travaillant dans les transports publics de Nairobi, ITF, \(vidéo\)](#)

# DOSSIER D'INFORMATION 7

## Le Covid-19

Pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, il faut une bonne compréhension des problèmes les plus importants des effectifs des transports, en particulier ceux des femmes.

Cette boîte à outils sur la C190 – la Convention de l'Organisation internationale du Travail relative à la violence et au harcèlement – se compose de huit dossiers d'information axés sur les aspects de la violence et du harcèlement qui touchent le plus les travailleuses et travailleurs des transports.

Les dossiers d'information se présentent sous la forme de documents indépendants, pour que les syndicats, les responsables, les militant(e)s et les membres puissent se concentrer sur la ou les questions ayant le plus d'importance pour eux. Il est donc possible de sélectionner les dossiers d'information individuellement selon les besoins, ou d'utiliser la boîte à outils de façon globale.

**Vous commencez le Dossier d'information 7 : Le Covid-19.**

### Comprendre les problématiques

La pandémie de Covid-19 aggrave les inégalités et expose les personnels des transports à un risque accru de violence et de harcèlement.

Le nombre de signalements de faits de violence et de harcèlement a augmenté de façon alarmante. Un plus grand nombre de salariés des transports sont confrontés à l'insécurité économique et à des risques psychosociaux en raison des changements intervenus au travail. Cette situation accroît leur exposition à la violence et au harcèlement au travail.

La violence domestique, dont nous avons prouvé qu'elle concerne le lieu de travail (voir le dossier d'information n°3), a connu une progression alarmante. En France par exemple, les cas de violence domestique ont augmenté de 30 % depuis le début du confinement. En Argentine, les appels d'urgence pour violence domestique ont augmenté de 25 %. La violence domestique est maintenant considérée comme une « pandémie de l'ombre ». Selon les Nations Unies, à l'échelle planétaire, 243 millions de femmes et de jeunes filles âgées de 15 à 49 ans ont subi, au cours des 12 derniers mois, des violences sexuelles et/ou physiques dont l'auteur était un partenaire intime.<sup>69</sup>

Le Covid-19 crée également de nouveaux obstacles aux activités de campagne. Dans un contexte où de nombreux pays sont encore sous le coup de mesures de distanciation sociale, les syndicats doivent trouver des moyens innovants de faire campagne pour la C190.

La C190 est essentielle pour protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement, pendant cette crise et lors de la relance.

**La C190 s'applique à tous les secteurs – public et privé, dans l'économie formelle et informelle, en zone urbaine et rurale. Elle reconnaît aux travailleurs informels le droit d'être protégés.**

Le Covid-19 a des effets dévastateurs sur les moyens de subsistance de nombreux travailleurs informels du secteur des transports. L'Organisation internationale du Travail (OIT) estime que le premier mois de la crise a provoqué une baisse des revenus des travailleurs informels de 60 %. En Afrique et en Amérique latine, l'estimation atteint même 81 %.<sup>70</sup>

Privés de protection sociale, de nombreux travailleurs sont contraints d'œuvrer dans des conditions dangereuses ou risquent de perdre leurs moyens de subsistance. Le secteur des transports publics, qui, dans de nombreux pays, est presque entièrement informel, a été particulièrement touché. Lorsque les aides publiques étaient inexistantes, le secteur s'est trouvé en situation de banqueroute, les travailleuses et travailleurs se retrouvant en situation de pauvreté.

**« Pour beaucoup de travailleurs de l'économie informelle, le choix entre mourir de faim et mourir du virus est bien réel. » — OIT, 2020<sup>71</sup>**

Les travailleurs du secteur informel des transports sont confrontés à une augmentation de la violence et du harcèlement, de la part de tiers et des autorités publiques qui en font usage pour imposer des confinements, des couvre-feux et la distanciation sociale. Les femmes ont perdu leurs moyens de subsistance de manière disproportionnée et sont contraintes d'accepter des emplois encore plus précaires, tout en devant supporter parallèlement le poids inégal des responsabilités familiales non rémunérées.

*« Les travailleuses du secteur informel ont plus peur de mourir de faim que d'attraper la maladie. De plus, ce sont les femmes qui sont chargées de préparer les repas ; elles mangent en dernier, après leur mari et leurs enfants. Quand il n'y a pas grand-chose à mettre sur la table, il arrive qu'elles ne mangent pas du tout. » — Une intervenante auprès des femmes, Nepal Yatayat Mazdoor Sangh union (NETWON)<sup>72</sup>*

**La C190 protège tous les individus dans le monde du travail, quel que soit leur statut contractuel, y compris les travailleurs licenciés, et ceux qui appartiennent à des groupes vulnérables. Elle reconnaît que certains secteurs, professions et régimes de travail augmentent la probabilité d'exposition à la violence et au harcèlement et que les gouvernements et les employeurs doivent prendre des mesures ciblées appropriées pour les protéger.**

De nombreux travailleurs ont perdu leur emploi. Ceux qui travaillent sur les bateaux de croisière et dans l'aviation civile ont été particulièrement touchés. Les femmes sont surreprésentées dans les secteurs et les professions les plus durement touchés par la pandémie, des emplois déjà caractérisés par de faibles salaires, de mauvaises conditions de travail et une protection sociale limitée, notamment en matière de congés maladie et de congé parental. L'insécurité économique expose les femmes à un risque accru d'exploitation sexuelle.

On estime que dans tous les secteurs de l'économie mondiale, l'équivalent de 255 millions d'emplois à temps plein ont été perdus en 2020 à cause de la pandémie, l'emploi des femmes étant plus menacé que celui des hommes.<sup>73</sup>

**La C190 reconnaît que la violence domestique concerne le lieu de travail. Employeurs, gouvernements et syndicats devraient œuvrer côte à côte pour atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail.**

Les mesures d'isolement mises en place pour contrôler la pandémie – une stratégie classique pour les agresseurs – augmentent la prévalence de la violence domestique. Avec les mesures de confinement, de nombreuses survivantes se sont retrouvées isolées chez elles avec leur agresseur. Pour nombre de travailleuses, la transition vers le travail à domicile signifie également qu'elles ne peuvent plus échapper à la violence, même temporairement. Pour beaucoup, le lieu de travail représente depuis longtemps une échappatoire sûre à la violence domestique.

Avec l'augmentation du chômage et de l'insécurité, la violence et le harcèlement vont continuer à s'intensifier et à mettre à rude épreuve les services d'aide. En raison des pertes de revenus, il sera plus difficile pour les femmes d'échapper aux situations de violence.

Pendant la pandémie, les femmes du syndicat indien Maharashtra State Transport Kamgar Sanghatana (MSTKS) ont mis à profit leur militantisme numérique bien ancré pour organiser et mobiliser des milliers de travailleuses. Elles ont utilisé la plateforme WhatsApp pour leurs réunions syndicales et pour apporter leur soutien aux personnes victimes de violences domestiques durant la pandémie.<sup>74</sup>

**La C190 s'applique au monde du travail, et pas uniquement au lieu de travail habituel. Sont inclus les trajets entre le domicile et le lieu de travail, le logement fourni par l'employeur, l'utilisation des installations sanitaires et les communications liées au travail. La C190 contribue à lutter contre la violence et le harcèlement au-delà du lieu de travail physique.**

Avec la pandémie de Covid-19, de nombreuses personnes ont changé de lieu et de modalités de travail. Les suppressions d'emplois et la fermeture des frontières ont contribué à isoler des millions de travailleurs ou à les contraindre à rester sur leur lieu de travail. En septembre 2020 par exemple, au plus fort de la pandémie, 400 000 gens de mer, y compris de nombreuses femmes, dont le contrat avait pris fin, n'ont pas pu quitter leur navire en raison des restrictions gouvernementales.

Bon nombre des installations sanitaires déjà insuffisantes dont disposent les travailleurs des transports (toilettes publiques, salles de bains des restaurants, etc.) ont été fermées en raison des restrictions liées au Covid-19. Il a été signalé que certains conducteurs passaient de longues heures sur la route, sans accès aux toilettes ni aux installations d'hygiène. Des femmes marins ont indiqué qu'elles n'avaient pas eu accès à des protections périodiques alors qu'elles étaient bloquées dans un pays étranger en confinement. La pandémie a mis en évidence la nécessité pour les travailleurs du secteur des transports de disposer d'un accès approprié aux installations sanitaires et de bénéficier de dispositions en matière de santé et de sécurité.

Certains effectifs des transports sont passés au télétravail pendant la pandémie. Le passage au travail en ligne s'accompagne d'une autre forme de violence et de harcèlement, notamment de cyberintimidation. En Australie par exemple, les signalements d'abus et de harcèlement en ligne ont augmenté de 50 % depuis que la distanciation sociale a été décidée.<sup>75</sup> Les personnes ayant des compétences et un accès limités au numérique, notamment les femmes, sont confrontées à une « fracture numérique ». Un certain nombre d'études suggèrent que les femmes sont défavorisées dans cette économie numérique en mutation, le nombre de femmes connectées étant inférieur de 250 millions à celui des hommes. Cette différence est due en grande partie au handicap scolaire auquel les femmes sont confrontées, ainsi qu'aux préjugés et aux inégalités dans les systèmes de gestion numérique. Les femmes qui travaillent dans l'économie numérique sont exposées à un risque accru de violence en ligne.<sup>76</sup>

La C190 reconnaît que la lutte contre la violence et le harcèlement exige que les gouvernements, les employeurs et les syndicats traitent les risques psychosociaux comme des risques relevant de la santé et de la sécurité au travail (SST). La C190 demande que la violence et le harcèlement soient pris en compte dans les politiques nationales de SST, ainsi que dans les politiques et mesures de SST sur le lieu de travail.

L'insécurité économique accrue et la réduction ou l'arrêt des services d'aide ont rendu les femmes plus vulnérables à la violence et au harcèlement. Dans les transports, les femmes sont surreprésentées aux postes en contact avec la clientèle et se sont donc retrouvées en première ligne durant la pandémie, avec le risque de contamination accru que cela suppose. La nécessité économique a contraint nombre d'entre elles à continuer de travailler, malgré le risque d'infection pour elles et leurs familles. Certains employeurs ont tardé à mettre en place des mesures d'hygiène et de protection. Des milliers de travailleurs à travers le monde sont morts du Covid-19, et des milliers d'autres ont été infectés.

*« Nous manquons de kits EPI et nous avons peur de ramener le virus à la maison, alors nous essayons de garder nos enfants loin de nous. Même confrontées à ces difficultés, nous sommes fières de jouer un rôle important en assurant la propreté pour tous. »*  
– Cheminote, Inde<sup>77</sup>

**La C190 reconnaît « qu'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre » est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail.**

Le Covid-19 a creusé les inégalités préjudiciables entre les genres.

La pandémie précipite davantage de femmes dans la pauvreté. ONU Femmes et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) estimaient que pour 2021, environ 435 millions de femmes et de filles auraient moins d'1,90 dollar par jour pour vivre, dont 47 millions en raison de la pandémie de Covid-19.<sup>78</sup>

En outre, pour de nombreuses femmes, la pandémie a également réduit leur « temps disponible ». Avant le Covid-19, les femmes consacraient en moyenne 19 % de leur temps quotidien à des tâches de soins à autrui non rémunérées, contre 8 % pour les hommes.<sup>79</sup> La pandémie a accentué la part déjà inégale du travail non rémunéré à domicile qui pèse sur les femmes, ainsi que la pression accrue au travail.

Traditionnellement, les réponses apportées aux flambées épidémiques ne prennent pas en compte les conséquences sexospécifiques, et la réponse au Covid-19 ne semble pas faire exception. L'orientation des fonds vers une réponse à la pandémie qui ignore la dimension de genre limite l'accès des femmes au soutien et aux services de santé sexuelle et reproductive. De nombreuses initiatives en faveur de l'égalité ont également été mises de côté pour réorienter les ressources vers la réponse à la pandémie. La pandémie entraînera des conséquences considérables sur l'économie mondiale et sur l'égalité des femmes, et l'on craint qu'elle ne fasse reculer l'égalité des genres de plusieurs décennies. Il est nécessaire de reconnaître que les femmes et les hommes ne sont pas égaux devant les pandémies. Les autorités doivent y remédier par des interventions favorisant l'équité.<sup>80</sup>

Les effectifs confrontés à une discrimination intersectionnelle sont touchés de façon disproportionnée car ils sont plus exposés aux infections ainsi qu'à la violence et au harcèlement au travail. Il a ainsi été constaté au Royaume-Uni que les femmes noires ont 4,3 fois plus de risques que les femmes blanches de mourir du Covid-19,<sup>81</sup> comme l'illustre le dramatique exemple d'une femme noire cheminote décédée après s'être fait cracher dessus au travail par un homme qui disait avoir le virus.

Alors que le monde se reconstruit au sortir de la pandémie, il est probable que les travailleurs connaîtront une progression des privatisations, de la numérisation et des programmes de compression des coûts. Les femmes seront les premières concernées. Mais la grande majorité des pays ne publient pas régulièrement de données ventilées par genre au sujet de l'impact de la pandémie sur les femmes. Les femmes sont généralement sous-représentées dans les organes de décision mis sur pied pour répondre à la pandémie. Une étude de 2020 a révélé que sur les 115 task forces nationales dédiées au Covid-19 dans 87 pays, 85,2 % étaient composées principalement d'hommes, et seulement 3,5 % étaient paritaires.<sup>82</sup>

Afin de promouvoir un environnement de travail plus égalitaire et plus sûr pour tous les travailleurs, les plans de relance doivent être **inclusifs, intégrés et sensibles au genre**. Ils doivent favoriser une approche holistique, proposer une protection étendue, inclure des actions à différents niveaux et avec différentes parties prenantes, et s'attaquer aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque. La C190 comprend des mesures spécifiques pour lutter contre la violence et le harcèlement dans le cadre de cette approche.

## Action syndicale pour que le monde d'après soit celui de l'égalité #MondedAprèsÉgalité

Après la pandémie, nous ne pouvons pas revenir à la « normale ». Pour les travailleuses du transport, la « normalité » signifie une surreprésentation dans les emplois précaires sans protection sociale, une sous-représentation dans les postes de direction et de décision, la confrontation à la violence au travail et à domicile, et un accès insuffisant aux installations sanitaires. La crise offre l'occasion de créer un **monde d'après qui soit celui de l'égalité**.

L'ITF a recensé les principales revendications que les syndicats pourraient faire valoir auprès des employeurs, des gouvernements et des investisseurs au profit des travailleuses des transports dans le cadre de la réponse à la crise du Covid-19 et en vue de la relance. Celles-ci incluent :

- 1. La présence des femmes dans l'ensemble des organes décisionnels**
- 2. La protection des revenus et la protection sociale**
- 3. L'accès aux installations sanitaires et la mise à disposition d'EPI appropriés**
- 4. La stabilité du travail**
- 5. Le soin aux personnes avant les profits**
- 6. L'éradication de la violence et du harcèlement à l'égard des femmes**
- 7. Les nouvelles technologies au profit des travailleuses**
- 8. Des évaluations des effets sexospécifiques**
- 9. Une relance économique intégrant la dimension de genre**

Les revendications spécifiques à la violence et au harcèlement contre les travailleuses<sup>8380</sup> comprennent :

- Mesures pour assurer la sécurité des trajets domicile-travail
- Mesures de sécurité et protocoles de suivi au profit des travailleuses et des passagères
- Ratification et mise en œuvre de la C190
- Déclarer les services liés à la violence sexiste comme étant des services essentiels.
- Assurer des réponses coordonnées entre les autorités sanitaires, la police, les tribunaux et les services sociaux.
- Mener des campagnes de sensibilisation destinées à lutter contre la violence sexiste, y compris les clichés, la stigmatisation et la minoration des signalements.
- Fournir des informations sur les services d'aide.
- Renforcer le soutien financier alloué aux refuges, aux lignes d'assistance téléphonique et aux services de soutien psychologique afin de répondre à la demande croissante.
- Augmenter la disponibilité de solutions de relogement pour éviter le confinement avec les auteurs de violence.
- Mettre en œuvre des systèmes accessibles permettant d'alerter les autorités et de protéger les victimes.

# ACTIVITÉ POUR ENCOURAGER L'ACTION SYNDICALE

## Notes à l'intention du/de la facilitateur/trice

### Objectif

L'objectif de cette activité est d'encourager les participant(e)s à réfléchir à la manière dont ils peuvent intégrer les revendications de l'ITF dans leur agenda de négociation collective afin de construire un monde d'après qui soit celui de l'égalité.

### Mission

Répartissez les participant(e)s en petits groupes. Demandez-leur de lire les « Revendications de l'ITF pour que le monde d'après soit celui de l'égalité » (la déclaration des femmes de l'ITF sur le Covid-19).<sup>84</sup> Puis, en vous appuyant sur les questions, demandez à chaque groupe de réfléchir à la manière d'intégrer les revendications spécifiques à la lutte contre la violence et le harcèlement à l'encontre des travailleuses dans le programme de négociation syndicale avec les parties prenantes à différents niveaux. Demandez aux participant(e)s de faire part de leurs réactions au groupe lors d'une discussion plénière.

Pour en savoir plus, consulter le « Manuel de formation conjoint des FSI » :

- Pour plus d'informations sur les mesures concrètes que les syndicats peuvent prendre, voir la section 2.

## Activité

### Objectif

Cette activité nous encouragera à réfléchir à la manière dont nous pouvons agir pour construire un « monde d'après qui soit celui de l'égalité ».

### Mission

En petits groupes, discutez les questions ci-dessous, puis réfléchissez à la manière d'intégrer les revendications spécifiques à la lutte contre la violence et le harcèlement à l'encontre des travailleuses dans les négociations avec les principales parties prenantes à différents niveaux, par exemple **les employeurs, les gouvernements et les investisseurs**.

- Pourquoi ces revendications sont-elles importantes ?
- Quel est le lien entre chaque revendication et la C190 ?
- Sur quels arguments et/ou preuves pouvons-nous nous appuyer pour insister sur l'importance d'une réponse à ces demandes ?
- Quelles mesures pourrions-nous exiger des parties prenantes pour répondre à ces demandes ?
- Comment pouvons-nous construire une campagne forte, nouer des alliances et renforcer la visibilité autour de ces demandes ?
- Parmi les huit revendications, y en a-t-il d'autres que vous voulez prendre en considération ? Comment se rattachent-elles à la C190 ?

### Ressources utiles

- [Droits des travailleuses des transports et Covid-19, ITF](#)
- [Les travailleuses et le Covid-19 – podcast, ITF](#)
- [La violence domestique au temps du Covid-19 – podcast, ITF](#)

# ADDENDUM

## Faire campagne pour un secteur des transports exempt de violence et de harcèlement

Pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, il faut une bonne compréhension des problèmes les plus importants des effectifs des transports, en particulier ceux des femmes.

Cette boîte à outils sur la C190 – la Convention de l'Organisation internationale du Travail relative à la violence et au harcèlement – se compose de huit dossiers d'information axés sur les aspects de la violence et du harcèlement qui touchent le plus les travailleuses et travailleurs des transports.

Les dossiers d'information se présentent sous la forme de documents indépendants, pour que les syndicats,

les responsables, les militant(e)s et les membres puissent se concentrer sur la ou les questions ayant le plus d'importance pour eux. Il est donc possible de sélectionner les dossiers d'information individuellement selon les besoins, ou d'utiliser la boîte à outils de façon globale.

**Vous commencez le Dossier d'information 8 : Identifier des cibles et des alliés pour un secteur des transports exempt de violence et de harcèlement.**

### Identifier des cibles et des alliés

La violence et le harcèlement dans le monde du travail sont une réalité quotidienne déplorable pour des millions d'effectifs des transports, et les femmes y sont exposées de manière disproportionnée. L'adoption historique de la Convention 190 (C190) et de la Recommandation 206 (R206) nous dote d'outils importants pour renforcer les campagnes de lutte contre la violence et le harcèlement – dont la violence et le harcèlement fondés sur le genre – dans le monde du travail. Ces normes internationales reconnaissent que la violence et le harcèlement concernent toute la société, pas uniquement les femmes, et relèvent de la responsabilité collective des gouvernements, des employeurs et des syndicats.

Avec l'adoption de la C190, les syndicats ont une occasion unique d'enrayer et de prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Et l'impact n'en sera que plus grand s'ils s'associent à d'autres acteurs essentiels.

Les syndicats peuvent sensibiliser à la C190 et à la R206 et à leur importance pour la lutte contre la violence et le harcèlement au travail. Les syndicats peuvent négocier l'insertion de formulations de la C190 et de la R206 dans les conventions collectives et les politiques, et exercer des pressions sur les gouvernements pour qu'ils ratifient la Convention et la mettent en œuvre concrètement.

Pour y parvenir au mieux, nous devons identifier...

**Les cibles : personnes/institutions ayant le pouvoir d'agir pour la C190**

De nombreuses cibles peuvent être visées par les campagnes de promotion de la ratification de la C190, selon les secteurs des transports représentés par le syndicat.

Premièrement, les **gouvernements** ou, plus précisément, les parlementaires, les ministres et les élus ayant le pouvoir de faire ratifier et appliquer la C190.

Il peut également s'agir des organes gouvernementaux régionaux.

Parlons également des **agences gouvernementales** qui ont le pouvoir d'instaurer et d'appliquer les réglementations de mise en œuvre de la C190 qui protégeraient les travailleuses et travailleurs des transports de la violence et du harcèlement, comme les autorités chargées de la délivrance des permis, les autorités municipales, les planificateurs des transports et, surtout, les forces de l'ordre, chargées de faire appliquer la loi, mais pouvant également être à l'origine du harcèlement, surtout auprès des effectifs informels.

Les **employeurs** des transports ont la responsabilité d'intégrer la C190 dans leurs activités et sur le lieu de travail. Celle-ci s'applique à l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Même s'ils ne sont pas toujours les employeurs directs, ils doivent reconnaître leurs responsabilités et négocier avec les syndicats pour garantir la sécurité dans le monde du travail. Les syndicats peuvent exiger que les conventions collectives et les politiques de santé et de sécurité comprennent des clauses visant à lutter contre la violence et le harcèlement alignées sur la C190, par exemple :

- Signalement et enregistrement des incidents violents
- Évaluations des risques
- Programme d'intervenantes auprès des femmes<sup>85</sup>
- Sanctions et accompagnement pour les agresseurs
- Introduction de procédures de sécurité

Les propriétaires et les gestionnaires de **hubs de transport**, comme les aéroports, les gares routières, les docks, les gares ferroviaires, etc., qui sont responsables de veiller à ce que le lieu de travail soit exempt de violence et de harcèlement. Même s'ils ne sont pas forcément les employeurs directs, ils doivent reconnaître leurs responsabilités et négocier avec les syndicats pour garantir la sécurité sur le lieu de travail.

Dans bon nombre de pays, les gouvernements dépendent des **institutions financières internationales (IFI) et des agences de développement** lorsqu'il s'agit d'investir dans les systèmes de transport. Des organisations telles que la Banque mondiale sont tenues de tenir compte de l'impact social de leurs investissements. Les syndicats peuvent utiliser les garde-fous des IFI pour exiger des améliorations des conditions de travail et de la sécurité. Les syndicats et les travailleurs concernés par ces projets financés par les IFI peuvent exiger que les dispositions de la C190 soient intégrées aux politiques de prêt.

L'ITF a développé une boîte à outils syndicale sur les garde-fous des IFI pour permettre aux militants syndicaux de mieux les comprendre et de les utiliser de façon stratégique. Les syndicats peuvent également exiger d'être associés, de même que les travailleuses, aux consultations tout au long de la conception, du développement et de la mise en œuvre du projet, afin de garantir la bonne prise en compte des préoccupations en matière de sûreté et de sécurité.

Nous devons également reconnaître que les **voyageurs** sont souvent à l'origine des actes de violence et de harcèlement à l'égard des personnels des transports. Beaucoup peut être fait pour faire appliquer la loi sur les passagers perturbateurs et pour promouvoir des campagnes de sensibilisation, de médiatisation et d'éducation sur la C190 et la R206 auprès du grand public.

### **Les alliés : personnes/organisations qui renforceront ou soutiendront nos campagnes**

En fonction des circonstances locales et des secteurs de transport, nous pouvons compter sur toute une gamme d'alliés potentiels pour nos campagnes.

Il est crucial de pouvoir compter sur le soutien d'**autres syndicats** (du même secteur, mais aussi d'autres secteurs aux problèmes et/ou objectifs communs) et d'autres organisations de travailleurs pour tenter de convaincre le gouvernement de ratifier et de mettre en œuvre concrètement la C190 conformément à la R206, en particulier les centrales syndicales nationales. Ces alliés sont également très importants dans le cadre d'une campagne plus ciblée sur la violence et le harcèlement dans les transports.

L'**OIT** elle-même compte des bureaux ou représentants dans de nombreux pays, lesquels peuvent être disposés à aider le syndicat en matière de négociations, de formation des représentants syndicaux ou d'assistance technique spécialisée, en particulier en présence de représentants du Bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT (ACTRAV).

Bien que le fléau de la violence et du harcèlement ne concerne pas spécifiquement les femmes, celles-ci sont particulièrement visées, et les **organisations de femmes** sont des alliées particulièrement importantes dans une campagne. Certains pays comptent des ONG visant spécifiquement à promouvoir le droit des femmes à des transports publics sûrs et/ou adaptés à leurs besoins.

Les **ONG** communautaires et de défense des droits humains pour lesquelles des transports exempts de violence et de harcèlement sont une priorité, mais qui n'ont peut-être pas encore fait le parallèle avec la violence à l'égard des personnels des transports.

Les **organisations de voyageurs**, avec lesquelles les syndicats peuvent forger des alliances. Ce point est important, car les voyageurs peuvent à la fois être agresseurs et victimes.



Les **acteurs de la classe politique et les partis politiques** sympathisants qui seraient prêts à soutenir la ratification, des lois plus fortes contre la violence et le harcèlement et une application plus efficace conformément à la C190 et à la R206.

Les syndicats peuvent également chercher à établir des liens et un soutien avec des **universitaires et des institutions de recherche**. Des preuves et données solides ne peuvent que renforcer une campagne de qualité fondée sur l'expérience des travailleuses et travailleurs, sans compter que les institutions et personnalités de renom sont un gage de crédibilité aux yeux des décideurs et des autorités.

Il est bien sûr particulièrement important que les **médias** soient sensibles à notre cause, qu'il s'agisse de campagnes sur des situations spécifiques de violence et de harcèlement à l'égard des travailleuses et travailleurs des transports, ou de campagnes plus larges appelant à la ratification de la C190. La plupart des syndicats connaissent des journalistes ou des médias sympathisants (notamment sur les réseaux sociaux), qu'il s'agisse de spécialistes des transports ou de chaînes d'information généralistes. Il est important de s'engager avec ces médias de manière stratégique et au bon moment, pour ne pas risquer d'affaiblir la position de négociation du syndicat.

# ACTIVITÉ : CARTOGRAPHIE DES CIBLES ET DES ALLIÉS DANS LE CADRE D'UNE CAMPAGNE CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT DANS LES TRANSPORTS

Le manuel d'activités accompagnant le guide de formation produit conjointement par les Fédérations syndicales internationales comprend une activité approfondie de *Cartographie des cibles et des alliés dans une campagne en faveur de la ratification de la C190*, conçue pour les syndicats de tout secteur. Les syndicats des transports peuvent envisager une version de cette activité spécifique aux secteurs des transports à l'intention des éducateurs, des représentants ou des membres du personnel chargés de la formation, de l'organisation ou des campagnes de lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Cette activité nécessite une participation en présentiel, mais il est facile de l'adapter en vue d'une formation en ligne.

## Notes à l'intention du/de la facilitateur/trice

### Temps nécessaire :

2 heures

### Ressources nécessaires :

- Fiches au format carte postale
- Marqueurs
- Une grande surface murale ou deux tableaux d'affichage
- Épingles, ruban adhésif ou mastic adhésif ('Patafix')

### Objectif

Cartographier les personnes et organisations qui pourraient être des cibles ou des alliés dans la campagne C190.

### Mission

1. Demandez aux participant(e)s d'identifier un ou plusieurs cas spécifiques de violence et de harcèlement (par exemple : harcèlement sexuel des travailleuses, violences contre les personnels la nuit)

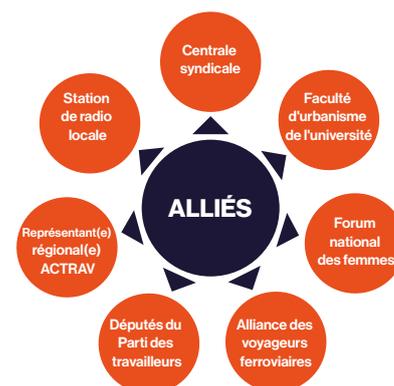
OU une campagne pour que leur pays adopte (ratifie) et mette en œuvre la C190 conformément à la Recommandation 206.

2. Répartissez les participant(e)s en groupes de quatre ou cinq.
3. Demandez à chaque groupe d'identifier des cibles spécifiques : les personnes ou institutions ayant le pouvoir de réduire les situations de violence et de harcèlement

OU celui de convaincre le gouvernement de ratifier la C190

Notez-les sur un tableau papier, autour de « CIBLES » (voir exemple à droite).

4. Demandez ensuite à chaque groupe d'identifier des alliés potentiels, autrement dit les personnes ou organisations qui pourraient travailler à leurs côtés dans une campagne, et notez-les autour de « ALLIÉS » (voir exemple à droite).



Encouragez les participant(e)s à être aussi précis que possible. Pas seulement « classe politique », mais des noms ; pas seulement « médias », mais des journaux précis, réseaux sociaux, journalistes, etc., ainsi que leur motivation potentielle à travailler avec le syndicat.

5. Une fois que les groupes auront épuisé la liste des cibles et alliés potentiels et qu'ils auront rempli leurs tableaux papier, demandez-leur de les réunir à un endroit où tout le monde pourra les voir. Invitez les membres de chaque groupe à présenter leurs idées, en expliquant les raisons de leurs choix.
6. Comparez les tableaux papier et demandez à l'assemblée :
  - (a) Quelles sont les cibles les plus importantes et quelles devraient être nos revendications ?
  - (b) Qui sont les alliés les plus importants, et quelles mesures concrètes devrions-nous prendre pour les faire participer à la campagne ?

Des matériels pédagogiques sur la création d'alliances autour de la violence et du harcèlement seront bientôt disponibles.

Contactez [women@itf.org.uk](mailto:women@itf.org.uk) si vous souhaitez les recevoir.

# Notes de fin

- 1 [Convention n° 190 de l'OIT](#)
- 2 [OIT, Convention No. 190 and Recommendation No.206 at a glance](#)
- 3 [ITF, Enquête sur l'égalité dans les transports, 2020](#)
- 4 [Pillinger, J, Violence against women at work in transport, ETF, 2017](#)
- 5 [BIT, Note de synthèse de l'OIT sur le secteur des transports, 2013 - Les femmes dans le secteur des transports, 2013](#)
- 6 [Pillinger, J, Violence against women at work in transport, ETF, 2017](#)
- 7 [Pillinger, J, Violence against women at work in transport, ETF, 2017, p. 12](#)
- 8 [Wright, T, L'impact de l'avenir du travail pour les femmes dans les transports publics, ITF, 2018, p. 59](#)
- 9 [ITF, Charte de l'ITF pour le droit des travailleuses et travailleurs des transports à l'assainissement, 2019, p. 9](#)
- 10 [ITF, événement annexe « Notre droit aux toilettes », 44<sup>e</sup> Congrès de l'ITF, 2018](#)
- 11 [ITF, Briefing sur la violence et le harcèlement dans les transports pour la Conférence internationale du travail de 2018, 2018](#)
- 12 [ITF, Briefing sur la violence et le harcèlement dans les transports pour la Conférence internationale du travail de 2018, 2018](#)
- 13 [Wright, T, L'impact de l'avenir du travail pour les femmes dans les transports publics, ITF, 2018, p. 62](#)
- 14 [ITF, Briefing sur la violence et le harcèlement dans les transports pour la Conférence internationale du travail de 2019, 2019](#)
- 15 [ITF, Briefing sur la violence et le harcèlement dans les transports pour la Conférence internationale du travail de 2018, 2018](#)
- 16 [OIT, Préambule de la Convention n° 190](#)
- 17 [OIT, Préambule de la Convention n° 190](#)
- 18 [OIT, Préambule de la Convention n° 190](#)
- 19 [Wright, T, L'impact de l'avenir du travail pour les femmes dans les transports publics, ITF, 2018, p. 60](#)
- 20 [Pillinger, J, Violence against women at work in transport, ETF, 2017](#)
- 21 [Pillinger, J, Violence against women at work in transport, ETF, 2017, p. 10](#)
- 22 [Pillinger, J, Violence against women at work in transport, ETF, 2017, p. 11](#)
- 23 [Pillinger, J, Violence against women at work in transport, ETF, 2017, p. 12](#)
- 24 [Wright, T, L'impact de l'avenir du travail pour les femmes dans les transports publics, ITF, 2018, p. 61](#)
- 25 [Pillinger, J, Violence against women at work in transport, ETF, 2017, p. 11](#)
- 26 [Pillinger, J, Violence against women at work in transport, ETF, 2017, p. 11](#)
- 27 [ITF, Shifting the focus: Impacts on workplaces when men engage in domestic violence, 2021](#)
- 28 [ITF, Briefing sur la violence et le harcèlement dans les transports pour la Conférence internationale du travail de 2018, 2018](#)
- 29 [ONU Femmes, Quelques faits et chiffres : la violence à l'égard des femmes et des filles, 2022](#)
- 30 [ITF, Equality Testing Final Report, 2020, p. 30](#)
- 31 [CSI Asie-Pacifique, Key Findings of National Survey on the Impact of Domestic Violence on Workers and in Workplaces in the Philippines, 2015](#)
- 32 [Congrès du travail du Canada, Centre de ressources sur la violence conjugale au travail](#)
- 33 [ITF, Impact of Domestic Violence in Workplaces in India, 2020](#)
- 34 [ITF, Impact of Domestic Violence in Workplaces in India, 2020](#)
- 35 [ITF, Shifting the focus: Impacts on workplaces when men engage in domestic violence, 2021](#)
- 36 [ITF, Shifting the focus: Impacts on workplaces when men engage in domestic violence, 2021](#)
- 37 [ITF, Shifting the focus: Impacts on workplaces when men engage in domestic violence, 2021](#)
- 38 [Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes, Stratégie Égalité 2030, Suisse, 2021](#)
- 39 [Ministère de la Justice du Canada, Une estimation de l'incidence économique de la violence conjugale au Canada, Canada, 2009](#)
- 40 [Maurer, R, When Domestic Violence Comes to Work, SHRM](#)
- 41 [ITF, Shifting the focus: Impacts on workplaces when men engage in domestic violence, 2021](#)
- 42 [ITF, Shifting the focus: Impacts on workplaces when men engage in domestic violence, 2021](#)
- 43 [McFerran, National Domestic Violence and the Workplace Survey, Domestic Violence Workplace Rights and Entitlements Project, 2011](#)
- 44 [ITF, Historique du Programme de l'ITF d'intervenantes auprès des femmes, 2019](#)
- 45 [Battici, F, MUA, Hutchison Ports reach deal after 3-year dispute, Offshore Energy, 2021](#)
- 46 [Employers' Initiative on Domestic Abuse](#)
- 47 [Boros, C, Most dangerous transport systems for women, Thomson Reuters Foundation, 2014](#)

- 48 Forum international des transports, Women's safety and security in the railways, 2018, p. 12-13
- 49 FNUAP, Sexual Harassment on Public Buses and Trains in Sri Lanka, 2017
- 50 Wright, T, L'impact de l'avenir du travail pour les femmes dans les transports publics, ITF, 2018, p. 60
- 51 ITF, Briefing sur la violence et le harcèlement dans les transports pour la Conférence internationale du travail de 2019, 2019
- 52 Wright, T, L'impact de l'avenir du travail pour les femmes dans les transports publics, ITF, 2018, p. 59
- 53 RMT, Northern rail dispute leaflet, 2017
- 54 USDAW, Freedom from Fear, 2021
- 55 Initiative Flone
- 56 ITF, A toilet is a human right for all transport workers
- 57 ITF, événement annexe « Notre droit aux toilettes », 44<sup>e</sup> Congrès de l'ITF, 2018
- 58 ITF, Charte de l'ITF pour le droit des travailleuses et travailleurs des transports à l'assainissement, 2019, p. 9
- 59 ITF, Charte de l'ITF pour le droit des travailleuses et travailleurs des transports à l'assainissement, 2019, p. 10
- 60 Wright, T, L'impact de l'avenir du travail pour les femmes dans les transports publics, ITF, 2018, p. 64
- 61 ITF, Charte de l'ITF pour le droit des travailleuses et travailleurs des transports à l'assainissement, 2019, p. 9
- 62 ITF, Briefing sur la violence et le harcèlement dans les transports pour la Conférence internationale du travail de 2019, 2019
- 63 ITF, Activités des syndicats de l'ITF lors de la Journée mondiale des toilettes, 2018
- 64 ITF, Témoignages de femmes travaillant dans les transports publics de Nairobi, 2018
- 65 ITF, Briefing sur la violence et le harcèlement dans les transports pour la Conférence internationale du travail de 2018, 2018
- 66 Spooner, D & Whelligan, J, Le pouvoir des travailleurs informels des transports, ITF, 2017
- 67 ITF, Témoignages de femmes travaillant dans les transports publics de Nairobi, 2018
- 68 Spooner, D, Les bus à haut niveau de service (BRT) et la formalisation des transports publics informels : guide de négociation syndicale, ITF, 2019
- 69 ONU Femmes, COVID-19 and Ending Violence Against Women and Girls, 2020
- 70 OIT, Observatoire de l'OIT : le COVID-19 et le monde du travail. Troisième édition, 2020
- 71 OIT, Note de synthèse de l'OIT : La crise du Covid-19 et l'économie informelle, 2020
- 72 ITF, Droits des travailleuses des transports et Covid-19, 2020
- 73 OIT, Observatoire de l'OIT : le COVID-19 et le monde du travail. Troisième édition, 2021
- 74 ITF, Militantisme numérique de femmes syndicalistes pendant la pandémie de Covid-19, 2021
- 75 ONU Femmes, From insights to action: Gender equality in the wake of COVID-19, 2020
- 76 Moore, Phoebe V., The Threat of Physical Violence and Harassment in Digitalized Work, 2017
- 77 ITF, Droits des travailleuses des transports et Covid-19, 2020
- 78 ONU Femmes, From insights to action: Gender equality in the wake of COVID-19, 2020
- 79 Nations Unies, Forum politique de haut niveau pour le développement durable, 2017
- 80 Wenham et al., Covid-19: the gendered impacts of the outbreak, The Lancet, 2020
- 81 ONU Femmes, From insights to action: Gender equality in the wake of COVID-19, 2020
- 82 Commission européenne, Journée internationale des femmes 2021 : la pandémie de COVID-19 constitue un défi majeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 2021
- 83 ITF, Droits des travailleuses des transports et Covid-19, 2020
- 84 ITF, Droits des travailleuses des transports et Covid-19, 2020
- 85 ITF, La violence à l'égard des travailleuses des transports et le programme mondial de l'ITF d'intervenantes auprès des femmes



FÉDÉRATION  
INTERNATIONALE  
DES OUVRIERS  
DU TRANSPORT