

## **Avis relatif au positionnement belge en vue de la 107<sup>ème</sup> Conférence Internationale du Travail**

---

Le Conseil consultatif Genre et Développement (CCGD)<sup>1</sup> recommande de plaider, lors de la rédaction de la position belge en préparation des négociations sur les conclusions de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (CIT)<sup>2</sup> et lors de l'approbation de ces dernières, en faveur d'une convention à part entière, complétée par une recommandation et en accordant une attention spécifique à la violence fondée sur le genre. Le CCGD recommande également de prendre en compte d'autres éléments.

### Contexte

La Conférence internationale du Travail se tient chaque année à Genève, au mois de juin. La CIT a plusieurs missions, notamment la rédaction et l'adoption de normes du travail internationales sous la forme de conventions et de recommandations<sup>3</sup>. Durant la phase préparatoire, tous les États membres, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs, sont interrogés sur leur opinion quant à la portée et au contenu du ou des instruments proposés. En partie sur la base de ces réponses, une décision est prise sur l'adoption ou non d'instruments normatifs.

Cette année, pendant la 107<sup>e</sup> session de la CIT, l'adoption de normes sur la violence et le harcèlement au travail est soumise à discussion. Il existe une prise de conscience croissante que la violence et le harcèlement au travail sont inacceptables et qu'il faut s'attaquer à ce problème. Ils constituent une menace pour la dignité, la santé, la sécurité et le bien-être de toutes et tous. Les femmes comme les hommes sont confrontés à la violence et au harcèlement au travail. L'inégalité de statut et le déséquilibre des relations de pouvoir au sein de la société et au travail font en sorte que des groupes spécifiques<sup>4</sup>, par exemple les (jeunes) femmes, les personnes porteuses d'un handicap, les personnes ayant un passé migratoire, les LGBTI et les collaborateurs de certains secteurs sont plus souvent exposés à la violence et au harcèlement au travail, notamment au harcèlement sexuel et à des abus sexuels. Les infractions commises à l'égard du personnel domestique féminin sont connues, notamment dans les milieux diplomatiques ou autres secteurs à la hiérarchie fortement structurée.

La violence fondée sur le genre reste l'une des violations des droits humains des travailleurs les plus tolérées. Le taux élevé de chômage chez les jeunes femmes en âge de travailler dans de nombreux pays en développement les rend plus vulnérables et accroît le degré de liberté des auteurs de violence au travail, les faibles chiffres de signalement et l'impunité. Il n'existe pas à l'heure actuelle de normes internationales visant à traiter ce problème. L'Organisation internationale du Travail (OIT) souhaite mettre un terme à cette situation par l'adoption d'une nouvelle norme. Ce processus peut déboucher sur une convention contraignante, une recommandation non contraignante, une directive, ou encore une convention contraignante complétée par une recommandation.

La Belgique s'est déjà déclarée favorable à l'adoption d'une convention contraignante complétée par une recommandation.

---

<sup>1</sup> Le Conseil consultatif genre et développement : [www.argo-ccgd.be](http://www.argo-ccgd.be)

<sup>2</sup> 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail : <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/lang--fr/index.htm>

<sup>3</sup> Dans le jargon de la CIT Conventions and Recommendations

<sup>4</sup> Le chapitre 2.4 du [White Report](#) de l'OIT, rédigé en préparation de la discussion de la CIT, aborde les groupes, secteurs et professions spécifiques courant un risque accru d'être victime de violence et de harcèlement au travail. Dans ce chapitre, l'OIT souligne qu'il est important de tenir compte du fait que la conjonction ou la combinaison de divers facteurs tels que le genre, l'âge, la race, l'origine et l'ethnicité, les préférences sexuelles, le statut VIH, etc. favorisent la violence et le harcèlement, ce qui rend chaque expérience de violence unique et rend certaines personnes plus vulnérables à la violence.

## Le CCGD recommande de :

### **1. Soutenir instrument normatif fort contre la violence et le harcèlement au travail, avec une attention spécifique à la violence fondée sur le genre**

La réunion de la CIT offre la possibilité d'adopter une convention et une recommandation. Dans la mesure où les conventions de l'OIT sont des traités internationaux contraignants, une fois adoptés par la Conférence et ratifiés par les États membres, une exécution effective des mesures contre la violence et le harcèlement au travail peut être garantie. De plus, l'adoption d'une recommandation complémentaire, au titre d'élément non contraignant, apporte un fil rouge pour une exécution effective. Cette configuration incite tous les pays à exécuter efficacement la convention. Le CCGD recommande à la Belgique de plaider en faveur d'une convention à part entière, complétée par une recommandation, en accordant une attention spécifique à la violence fondée sur le genre, notamment la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel, les abus sexuels au travail et la violence domestique.

### **2. Plaider en faveur d'un instrument d'une portée étendue**

Lors de la défense d'un instrument normatif sous la forme d'une convention assortie d'une recommandation, il convient de plaider en faveur d'une portée étendue, tant au niveau du contenu que des secteurs et des travailleurs et travailleuses concernés. Outre le fait de reconfirmer la Déclaration de Philadelphie<sup>5</sup> dans le préambule, l'instrument contre la violence et le harcèlement doit accorder une attention spécifique à la violence fondée sur le genre, notamment le harcèlement sexuel et les abus sexuels, mais aussi à la violence domestique.

En 2010 déjà, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes démontrait que la violence fondée sur le genre engendre un coût économique considérable pour les entreprises<sup>6</sup>. Si la violence domestique ne s'inscrit pas, *stricto sensu*, dans la sphère professionnelle, elle peut avoir une incidence de taille sur le travail. Un rapport du CARVE (*Companies Against Gender Violence*) évoque une perte annuelle de 1 % du PIB générée par les frais de la violence fondée sur le genre. Ces sont des frais de nature médicale et juridique, mais aussi des pertes engendrées par une productivité limitée.<sup>7</sup> La violence a une incidence sur la participation au marché du travail et elle peut empêcher certaines personnes de s'y lancer.

De plus, le travail peut jouer un rôle important dans la lutte contre la violence domestique. Ainsi, il consiste à la fois en un facteur préventif et un facteur protecteur. Les cadres pour la sécurité, la protection et le bien-être au travail abordent souvent les liens entre vie privée et professionnelle. Ils doivent toutefois être étendus en fonction d'une approche plus efficace de la violence fondée sur le genre et domestique.

La portée du nouvel instrument normatif ne doit pas seulement être vaste quant aux formes de violence, mais aussi en ce qui concerne les secteurs et les personnes qui travaillent dans des relations de travail atypiques ou dans l'économie informelle. De nombreux pays font face à des défis spécifiques, par exemple l'importance du nombre de personnes actives dans l'économie informelle. En Amérique latine, elles sont près de 50 %, près de 70 % en Asie et en Afrique Subsaharienne, ce chiffre grimpe jusqu'à 90 %. Or ce sont précisément ces travailleurs et travailleuses de l'économie informelle qui sont les plus vulnérables à la violence et, plus spécifiquement, à la violence fondée sur le genre. Il est important que ces personnes fassent l'objet d'une attention accrue, voire qu'elles soient explicitement intégrées dans le projet de texte de la Convention. Ce n'est pas le cas dans la

---

<sup>5</sup> Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie) : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms\\_142941.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms_142941.pdf)

<sup>6</sup> Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (2010) Les expériences des femmes et des hommes en matière de violences psychologique, physique et sexuelle, Bruxelles.

<sup>7</sup> CARVE (2015) Involvement of Companies in the Fight against Gender-Based Violence: National study for Belgium (by Estelle Huchet, Françoise Kemajou and Anne-Claire Marquet)

version actuelle ou du moins pas suffisamment. L'économie informelle n'est pas abordée lorsque le texte évoque les « private and public workspaces » (lieux de travail publics et privés).

Si la portée de l'instrument est limitée à l'économie formelle, il sera principalement utile pour le Nord global et s'avérera beaucoup moins pertinent pour le Sud global.

### 3. Intégrer le genre de manière transversale et reconnaître le rôle de tous les acteurs

Pour être efficace, l'instrument normatif doit examiner l'impact du genre pour chaque aspect et, par conséquent, appliquer le concept de *gender mainstreaming*, tel que notamment repris dans la note stratégique sur le genre de la coopération belge au développement, dans l'ensemble de la convention et de la recommandation.<sup>8</sup> Le rôle de chacun des acteurs doit en outre être mentionné dans le préambule. Chaque acteur (des pouvoirs publics aux employeurs et aux travailleurs) du monde du travail a un rôle important à jouer dans la prévention et la lutte contre la violence et le harcèlement. Une approche intégrée, assortie de responsabilités, d'accords, de stratégies et de collaborations conjointes est cruciale en la matière.

### 4. Plaider en faveur d'une définition correcte

Pour garantir une application correcte, il convient d'utiliser des définitions correctes. La violence fondée sur le genre et la violence domestique sont des violations des droits humains reconnues par plusieurs conventions internationales, par exemple la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul) et (la Recommandation 19 de) la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).

Nous recommandons le recours à la définition de la Convention d'Istanbul. Dans ce traité le terme « *violence à l'égard des femmes* » doit être compris comme une violation des droits de l'homme et une forme de discrimination à l'égard des femmes, et désigne tous les actes de violence fondés sur le genre qui entraînent, ou sont susceptibles d'entraîner pour les femmes, des dommages ou souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou économique, y compris la menace de se livrer à de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou privée ; le terme « *violence domestique* » désigne tous les actes de violence physique, sexuelle, psychologique ou économique qui surviennent au sein de la famille ou du foyer ou entre des anciens ou actuels conjoints ou partenaires, indépendamment du fait que l'auteur de l'infraction partage ou a partagé le même domicile que la victime. »<sup>9</sup>

Il est en outre important de reconnaître que la violence domestique peut toucher tous les types de familles, notamment les familles LGBT. L'instrument normatif doit également évoquer les conventions fondamentales de l'OIT<sup>10</sup> et les obligations anti-discrimination.

---

<sup>8</sup> Note stratégique genre : « Le genre dans la Coopération belge au développement »

<https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Le-genre-dans-la-Cooperation-belge-au-developpement.pdf>

<sup>9</sup> **Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique**, Istanbul, 11.V.2011 (<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/0900001680084840>)

<sup>10</sup> Par notre référence aux conventions fondamentales de l'OIT, nous visons plus spécifiquement les 8 conventions fondamentales de l'OIT <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm>

## **5. Investir dans une politique et un dialogue stratégique inclusifs et transparents sur la violence fondée sur le genre au travail comme étant une question importante**

Il est également important d'intégrer cette question dans le dialogue avec des pays tiers et de plaider en faveur d'une approche efficace de la violence et du harcèlement au travail, notamment la violence fondée sur le genre, la violence sexuelle et domestique. Cela signifie également plaider en faveur de la ratification et de la mise en œuvre de la convention et de la recommandation de l'OIT (si elles sont adoptées par la CIT). Une suggestion concrète serait que la Belgique rende le dialogue politique avec les pays partenaires accessible aux acteurs du développement, notamment la société civile, qui peut jouer un rôle de surveillance (*watchdog*). Cette possibilité peut également être examinée au niveau régional.

## **6. Sensibiliser à la violence et au harcèlement au travail en accordant une attention spécifique à la violence fondée sur le genre au moyen de cas concrets**

Une discussion ouverte en matière de politique et l'échange de meilleures pratiques permettent de renforcer l'attention du secteur et des acteurs de la coopération au développement sur la violence fondée sur le genre et la violence sexuelle, notamment la violence domestique, et sur leur incidence négative sur la position des femmes et des jeunes filles dans la vie socio-économique.<sup>11</sup>

La collecte et la diffusion d'informations à propos des tendances et bonnes pratiques, tant à propos des procédures à suivre que du contenu des accords, jouent un rôle déterminant dans la facilitation et le renforcement des conventions collectives. Tant les employeurs que les représentants des travailleurs doivent être impliqués dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de la politique de lutte contre la violence et le harcèlement, y inclus la violence fondée sur le genre et la violence sexuelle.

Une large implication de tous les acteurs est déterminante dans la prévention et la lutte contre la violence. Pour ce faire, il faut évidemment disposer de connaissances et d'informations suffisantes. Il est en outre important d'investir dans des instruments d'évaluation des risques facilitant l'intervention et le signalement. Les victimes doivent bénéficier d'une protection maximale contre les représailles, tant internes qu'externes, et il convient d'investir dans des systèmes de rapportage sûrs. Il est en outre important de reconnaître les liens qui unissent les discriminations et les stéréotypes de genre et ces formes de violence.<sup>12</sup>

## **7. Investir dans l'échange d'expertise et le soutien technique**

Il faut stimuler l'échange de connaissances et d'expertise entre pairs, les synergies entre de très nombreux acteurs, institutions et administrations sur le thème de la violence et du harcèlement au travail, notamment la violence fondée sur le genre et la violence domestique. Et ce, tant au niveau politique, international et belge, que dans les dialogues avec des pays tiers et, plus particulièrement, les pays partenaires. Outre le dialogue avec les pays, il est nécessaire d'encourager un dialogue avec les acteurs du développement et de soutenir ceux qui traitent le thème sur place. Favoriser la coopération triangulaire et Sud-Sud en fait également partie et offre des possibilités de situations gagnant-gagnant dans lesquelles tous les partenaires peuvent trouver des synergies et des complémentarités. Il convient pour ce faire de prévoir des facilitateurs et des moyens.

---

<sup>11</sup> Certaines bonnes pratiques flamandes issues de l'enseignement et de l'accompagnement de la jeunesse, du secteur des sports, etc. peuvent s'avérer inspirantes pour la prévention et la survenance de comportements sexuels transgressifs au travail, par exemple le cadre sur la sexualité et la politique à l'élaboration duquel Sensoa a collaboré à la demande des pouvoirs publics flamands : <https://www.seksuelevorming.be/projecten/raamwerk-seksualiteit-en-beleid> (la politique sectorielle flamande consacrée à la sexualité et à l'intégrité physique (« comportement sexuel transgressif »))

<sup>12</sup> Voir Directive 2006/54 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0054>) et Directive 89/391 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31989L0391>)

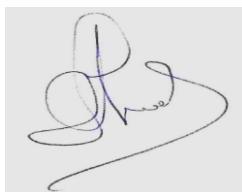
Il est également important d'investir dans un support technique qui concerne à la fois des formations juridiques sur la législation en matière de lutte contre la discrimination, la législation pénale lorsqu'elle existe, les obligations internationales, le harcèlement au travail et dans des formations sur la violence et plus spécifiquement la violence sexuelle, la violence fondée sur le genre et la violence domestique. Il est également crucial de déterminer si l'investissement dans le développement d'outils informatiques pour adapter les procédures est maximal et, ce faisant, d'abaisser les seuils.

## 8. Encourager les acteurs du secteur du développement à pratiquer l'autorégulation

Le secteur de la coopération au développement doit, lui-même, lutter contre la violence fondée sur le genre, la violence sexuelle et domestique. Il convient d'inciter les acteurs du secteur à adopter des codes de conduite sectoriels en matière de discrimination, de violence fondée sur le genre et de violence sexuelle, à conclure des accords sur les procédures de plainte et à adopter des systèmes transparents d'autorégulation et d'autocontrôle. Le développement d'une telle politique de non-discrimination contenant des mesures spécifiques contre la violence fondée sur le genre, sexuelle et domestique, est la responsabilité de tous les acteurs. Dans ce contexte, il est important d'investir dans des cadres et procédures formels, car ils jouent un rôle important à un stade précoce du processus et ont donc aussi un impact important sur les conséquences de la prise en charge des actes de violence.

Pour le Conseil Consultatif Genre et Développement,<sup>13</sup>

Sophie Charlier, Présidente



Lina Neeb, Vice-Présidente



Avis du Conseil consultatif Genre et Développement, avec l'appui du groupe de travail « Genre et violence » dont les membres sont : FGTB-ABVV, CSC-ACV, ACLVB-CGSLB, çavaria, FOS, Oxfam-Solidarité, Plan International Belgique, Sensoa

---

<sup>13</sup> Les membres du Conseil consultatif Genre et Développement sont le CNCD-11.11.11, 11.11.11, le Conseil des Femmes francophones de Belgique, le Nederlandstalige Vrouwenraad, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, le monde académique francophone et le monde académique néerlandophone