





## Pratiques prometteuses : politiques en milieu de travail qui traitent de la violence conjugale

- *Mesures de sécurité en milieu de travail, p. ex., la planification de la sécurité pour prévenir les agressions, le harcèlement ou la surveillance dans le milieu de travail et les mesures pour gérer les appels et les courriels harcelants.*
  - *Représentants en formation sur le milieu de travail, représentants en santé et sécurité, gestionnaires hiérarchiques et collègues pour identifier les signes précurseurs de la violence conjugale ou faciliter les recommandations vers des agences d'aide spécialisées.*
  - *Intervenir le plus tôt possible, avant que la violence ne s'aggrave et que les victimes estiment que la seule option pour résoudre la situation est de quitter l'emploi.*
  - *Congés flexibles (prématurés ou non) ou heures de travail flexibles pour permettre aux victimes d'obtenir de la protection, assister aux audiences des tribunaux ou chercher un hébergement sécuritaire pour les enfants.*
  - *Protection contre le congédiement durant une certaine période pour permettre aux victimes de conserver une source de revenus pendant qu'elles se sortent d'une situation violente.*
  - *Désigner des personnes formées de confiance, pour permettre aux victimes de divulguer ou de chercher de l'aide de manière confidentielle.*
  - *Soutien psychologique et pratique pour les victimes, y compris pour accéder à des services de counseling et discuter de manière confidentielle et sans jugement avec une personne de confiance dans le milieu de travail. D'autres soutiens pratiques peuvent inclure de l'information ou des affiches au sujet de services de spécialistes.*
  - *Un soutien financier, comme une avance du salaire ou une aide financière en cas de déménagement.*
  - *Des procédures disciplinaires pour les agresseurs, qui énoncent les sanctions pertinentes, comme le congédiement, d'une manière uniforme.*
- Source : Guide d'ONU Femmes et de l'OIT (2019) pour traiter de la violence et du harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail

## L'importance du dialogue social

- Dialogue social tripartite et bipartite :
  - Conventions collectives (sectorielle et dans le milieu de travail ou l'entreprise).
  - Coopération en milieu de travail / solutions conjointes en milieu de travail pour mettre fin à la violence contre les femmes.
- Contribue à l'atteinte d'une égalité entre les genres et à mettre un terme à la violence et au harcèlement, aide à la croissance économique et à la réalisation d'objectifs ambitieux en matière d'égalité des genres, de travail décent et pour mettre un terme à la violence contre les femmes en vertu du Programme de développement durable à l'horizon 2030.
- Joue un rôle clé pour établir des politiques, des procédures et des protocoles visant à mettre un terme à la violence et au harcèlement envers les femmes, y compris la violence conjugale au travail, qui sont efficaces et qui bénéficient de la confiance des travailleurs.
- Consultez les ressources suivantes pour connaître les définitions du dialogue social : OIT (2018) – Résolution concernant la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, 107<sup>e</sup> séance de la Conférence internationale du travail; et note thématique du Global Deal (2017), concrétiser le travail décent et la croissance inclusive : les avantages du dialogue social, Paris et Genève, OCDE et OIT.

## Principes d'autonomisation des femmes

- Les **Principes d'autonomisation des femmes** – une initiative conjointe du Pacte mondial des Nations unies et d'ONU Femmes – sont des principes mondiaux offrant des orientations aux entreprises pour habiliter les femmes au travail, y compris en respectant et en appuyant les droits de la personne et l'absence de discrimination, et en veillant à la santé, la sécurité et le bien-être de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs.
- Plus de 2 000 dirigeants d'entreprises de partout au monde ont signé ces principes.
- Le troisième principe vise à garantir la santé, la sécurité et le bien-être de tous les travailleurs, et met en lumière la responsabilité des employeurs pour soutenir les victimes de violence et leur offrir un milieu de travail exempt de violence. Les suggestions incluent une offre de services aux survivants de la violence conjugale; le respect des demandes de congés pour un counseling ou les soins médicaux; former le personnel pour reconnaître les signes de violence contre les femmes; cibler les enjeux de sécurité, y compris les déplacements en sécurité du personnel en direction ou en provenance du travail; et établir une politique de tolérance zéro envers la violence et le harcèlement au travail.
- Consulter : ONU Femmes et Pacte mondial des Nations Unies. « Women's Empowerment Principles » <https://www.empowerwomen.org/en/weeps/companies>

## Mise en place d'une norme par l'Organisation internationale du Travail (OIT)

Une norme de l'OIT sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail :

- Norme qui sera adoptée lors de la Conférence internationale du travail, juin 2019
- Recommandations (conseils) et (ou) convention (mesures contraignantes)
- Reconnaître l'importance de la violence sexiste dans un vaste éventail de situations où la violence et le harcèlement se produisent, y compris la violence conjugale au travail

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Mesures adoptées dans les conclusions du comité d'élaboration des normes de l'OIT (2018) :

Conclusions proposées : « la violence conjugale a souvent une incidence sur l'emploi, la productivité et la santé et sécurité, et le monde de l'emploi et ses institutions peuvent aider à reconnaître, aborder et à répondre à la violence conjugale. » (Traduction) [para. 6(k)]

Rôle des États membres dans l'application, la surveillance et le soutien aux victimes : « reconnaître les effets de la violence conjugale sur le monde du travail et prendre des mesures pour y faire face » (traduction) [para. 13(e)] et « encourager les conventions collectives à tous les niveaux comme moyens de prévention et de gestion de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et remédier aux effets de la violence conjugale dans le monde du travail. » (Traduction) [19(g)];

\*« Les mesures pour réagir à la violence conjugale dans le monde du travail dont il est question au point 13(e) devraient inclure ce qui suit :

- (a) congé rémunéré pour les victimes de violence conjugale;
- (b) heures de travail flexibles pour les victimes de harcèlement et de violence conjugale;
- (c) réaffectations temporaires ou permanentes des victimes de violence conjugale dans d'autres lieux de travail;
- (d) protection temporaire contre un congédiement pour les victimes de violence conjugale;
- (e) évaluations des risques du milieu de travail en lien avec la violence conjugale;
- (f) système de recommandations vers des mesures publiques d'atténuation de la violence conjugale, lorsqu'elles existent; et
- (g) accroître la sensibilisation au sujet des effets de la violence conjugale. » (Traduction) [para. 31]

Source: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_631787.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_631787.pdf)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Des entreprises mondiales prennent position : l'exemple de Vodafone

- En 2019, Vodafone a mis en place une politique mondiale qui a été adoptée et acceptée dans chacun de ses marchés et dans ses filiales en Europe, au Moyen-Orient, en Afrique et en Asie-Pacifique: 10 days paid leave, which can be extended at the discretion of a manager
  - 10 jours de congé rémunérés, période qui peut être prolongée à la discrétion d'un gestionnaire
  - Soutien pour les victimes/survivants dans le milieu de travail
  - Recommandations vers des services et du soutien de spécialistes
  - Mesures et planification de sécurité
  - Accroissement de la sensibilisation et formation dans le milieu de travail pour les travailleurs et les gestionnaires
  - Reddition de compte pour les agresseurs
  - Liens vers des organisations de violence conjugale
- La politique s'inspire des pratiques exemplaires de la Nouvelle-Zélande.
- Lancée à l'occasion de la Semaine internationale de la femme de 2019, la politique comprend une boîte à outils pour les gestionnaires et travailleurs qui a été grandement partagée entre les entreprises de partout au monde, ainsi que des séances de formation des formateurs pour les gestionnaires dans tous les marchés.
- L'application Bright Sky développée par Vodafone Foundation en collaboration avec Hestia (œuvre de bienfaisance de soutien en cas de crise) est disponible au Royaume-Uni, en République tchèque, en Irlande, en Italie, à Malte, au Portugal et en Roumanie.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

- o La politique d'entreprise de Vodafone de Nouvelle-Zélande concernant la violence familiale au travail a été adoptée, car l'entreprise estimait qu'il s'agissait de la bonne chose à faire pour ses employés.
- o Vodafone de Nouvelle-Zélande avait présidé le réseau de mécénat d'entreprise qui lui a fait réaliser qu'elle devrait prendre position et lancer une politique.
- o La politique accorde un congé de dix jours aux victimes de violence conjugale, lequel peut être prolongé au besoin. Du soutien et des services de counseling sont fournis par l'entremise d'ONG partenaires.
- o La politique permet d'aider les agresseurs à obtenir du soutien et leur accorde un congé non rémunéré pour assister à du counseling.
- o Un réseau de soutien Manaaki mis de l'avant par les employés offre de l'orientation confidentielle et du soutien, et propose de l'aide pratique et de l'information pour assurer la sécurité des employés au travail, comme le fait de changer de téléphone, d'adresse courriel et de renseignements de paie.
- o La politique a été rédigée avec l'aide de deux ONG principales qui travaillent auprès des victimes de violence conjugale.
- o La politique a été très bien reçue par les employés, et par l'entremise du réseau de soutien Manaaki, les employés ont commencé à utiliser le soutien et les services d'orientation confidentiels.
- o Vodafone de Nouvelle-Zélande a collaboré avec la Commission des droits de la personne pour créer des documents de soutien pour d'autres entreprises qui souhaitent mettre en place une politique, ce qui a contribué à l'adoption d'une loi en 2018 qui accorde aux employés le droit à un congé de dix jours.

Source: Vodafone Toolkit on domestic violence and abuse at work: Recognise, respond and refer (2019). Disponible à l'adresse : <https://news.vodafone.co.nz/resource/toolkit-domestic-violence-and-abuse-work-recognise-respond-and-refer>

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Vodafone's model: Recognise, respond and refer

En reconnaissant le problème – particulièrement à un stade précoce – les gestionnaires et employés aideront à briser le silence entourant la violence conjugale et l'abus dans le milieu de travail, et contribueront à ce que les employés divulguent le problème et en discutent. Cela signifie que tous les employés de Vodafone savent et comprennent que la violence conjugale et l'abus au travail sont des problèmes.

Vodafone veillera à ce que ses politiques et procédures fassent en sorte que le milieu de travail offre du soutien et qu'il puisse répondre de manière adéquate et empreinte d'empathie lorsqu'un employé divulgue une situation de violence conjugale et un abus.

Les gestionnaires de Vodafone afficheront pour les employés les services confidentiels internes proposés (p. ex., programme d'aide à l'emploi) et l'information au sujet du soutien offert par des organisations locales spécialisées dans le soutien aux victimes de violence conjugale, les services de counseling et d'autres outils, comme l'application Bright Sky (à ou elle est disponible), afin qu'ils puissent signaler leurs préoccupations.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Campagne pour mettre FIN à la violence sexiste lors d'une convention de l'OIT

CLICK HERE TO SEND A TWEET

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

---

---

---

**LINKS & REFERENCES**

- **Handbook Addressing violence and harassment against women and men in the world of work.** UNWomen/ILO (2019): <http://endvawnow.org/uploads/browser/files/work-handbook-web.pdf>
- **Vodafone toolkit on domestic violence (which the company is happy to share widely):** [https://www.vodafone.com/content/dam/vodafone-images/foundation/news/Vodafone\\_Foundation\\_toolkit\\_on\\_domestic\\_violence\\_abuse\\_at\\_work\\_Recognise\\_respond\\_refer.pdf](https://www.vodafone.com/content/dam/vodafone-images/foundation/news/Vodafone_Foundation_toolkit_on_domestic_violence_abuse_at_work_Recognise_respond_refer.pdf)
- **Link to ILO 'blue report' which gives a draft framework for a new ILO Convention on violence and harassment in the world of work:** [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_673728.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_673728.pdf)

---

---

---

---

---

---

---

---

**Je vous remercie chaleureusement.**

**Des questions?**

---

---

---

---

---

---

---

---