

UN TERRITOIRE ZÉRO VIOLENCE ET ZÉRO DISCRIMINATION : POUR QUE L'UTOPIE DEVIENNE RÉALITÉ.

GAËLLE DEMEZ, RESPONSABLE FEMMES CSC, COMITÉ EUROPÉEN DE COORDINATION



POINTS CHOISIS

- 1. L'impact au travail des violences sexistes et sexuelles :**
 - Convention sur l'élimination des phénomènes de harcèlement et de violence au travail dans le cadre de la session de l'OIT 2019 #ilo100
 - Impacts au travail des violences faites aux femmes
- 2. Conciliation/ vie familiale et professionnelle**
- 3. L'écart salarial = somme de toutes les discriminations**

I. L'OBTENTION D'UNE CONVENTION CONTRAIGNANTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES AU TRAVAIL... UN PROCESSUS DE LONGUE HALEINE!



Stop à la violence
sexiste au travail!

Soutenez une Convention de l'OIT!



17/06/19 : ADOPTION DE LA CONVENTION SUR L'ÉLIMINATION DES PHÉNOMÈNES DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL DANS LE CADRE DE LA SESSION DE L'OIT 2019 (2)

- 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, selon le cas, sous des formes accessibles, 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)* ci-dessus.

Vote en plénière ce vendredi 21/06/19

19/06/19 : ADOPTION DE LA CONVENTION SUR L'ÉLIMINATION DES PHÉNOMÈNES DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL DANS LE CADRE DE LA SESSION DE L'OIT 2019 (3)

#stopviolencesfaitesauxfemmes #ilo100
<https://www.facebook.com/100012332478867/posts/685793391841737?s=575054656&sfns=xmwa>



Victoire totale du tripartisme par 2 à 0 ! Après la Convention (instrument contraignant), c'est au tour de la Recommandation (orientations pour les Etats) visant à éradiquer la violence au travail qui vient d'être adoptée par la commission normative de l'OIT ! Liesse générale, surtout pour les syndicats et ONG qui se sont mobilisés en masse

! #CIT2019 #ILO100

L'IMPACT AU TRAVAIL DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES



Les violences
sexistes et
sexuelles au travail



L'impact au travail
des violences
conjugales



LES VIOLENCES SEXISTES / SEXUELLES SUR LE LIEU DU TRAVAIL (2)

- #metoo = révélateur
- Enquête de la CSC Alimentation&Service en juin 2017 : 1/3 travailleuse dans les Titres services et les aides-familiales a été victimes de violence sexuelle sur son lieu de travail
- Législation « harcèlement » est exemplaires en Belgique... mais difficulté à l'appliquer (preuve, pression sur l'emploi...)



L'IMPACT AU TRAVAIL DES VIOLENCES CONJUGALES (3)

(DONNÉES : INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES)



- En Belgique, 42% et 21% des femmes actives victimes (depuis 15 ans)
 - = 1 frein à la recherche / reprise / maintien du travail
 - 13,9 % des victimes seulement signalent la violence
 - Coût pour les employeurs (publics et privés) : 2,88 millions € / an
 - Victime de VeP sont **2X plus exposées à la violence au travail**
 - “L’employeur n’est pas responsable, mais peut adoucir les effets”
- ➔ Employeur (public et privé) = allié dans la lutte contre la violence entre partenaires (article 17).

Enquête nationale sur l’impact de la violence entre partenaires sur le travail, les travailleurs et les lieux de travail en Belgique

https://igym-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport_def_fr.pdf

OUTILS (4)

COMMENT AGIR FACE AUX VIOLENCES ?

verbale
physique
sexuelle
économique
psychologique



Détecter, écouter et relayer
avec tact et discrétion

Violences sur le lieu de travail
Brevonir avec l'accord de la
plaignante

- Soit la personne de confiance
- Soit le conseiller en prévention
risques psychosociaux interne ou
externe
- Soit la direction

Si le problème n'est pas résolu après
l'intervention de ces différents ac-
teurs, conseiller à la victime :

- De déposer une plainte motivée
au conseiller en prévention
risques psychosociaux externe
- De prévenir la Direction Générale
du Contrôle du Bien-être

Dans quel but ?

- L'employeur doit mettre en place
des mesures individuelles et collec-
tives pour supprimer la violence au
travail.

Violences dans la vie privée

Les violences dans la vie privée
d'une travailleur.euse peuvent avoir
des conséquences au travail !

Que faire ?

- Proposer de l'aide en orientant la
victime vers :
 - la personne de confiance
 - l'équipe syndicale
 - le médecin du travail
- afin de chercher des solutions
collectives avec l'employeur.

DANS TOUS LES CAS, CONSEILLER LA LIGNE
D'ECOUTE GRATUITE ET DISPONIBLE 24H/24

0800 30 030

STOP AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES



Vous êtes victime ou témoin de violence sexiste ou sexuelle au travail ou dans votre vie privée? Vos délégué.e.s syndicaux.ales sont à votre écoute et peuvent vous aider.

Numéro vert, gratuit et anonyme pour
les victimes de violences sexuelles :
0800.96.100

Le numéro vert et gratuit de la ligne
d'écoute «violences conjugales»:
0800.30.030



AUTRES PROJETS, PLUTÔT CÔTÉ PATRONAL ET EN VUE D'APPLIQUER LA CONVENTION D'ISTANBUL (5)



- Prolongement et concrétisation du projet CARVE
- Financé par la Commission européenne (2017-2019)
- 4 partenaires en Belgique, France, Grèce

CEASE

> Collectif Pour la Solidarité

OBJECTIF STRATÉGIQUE

- Faire de l'entreprise un lieu sécurisant, de ressources et de soutien pour les employé-e-s confronté-e-s à la violence conjugale.



- Kit de **sensibilisation**



- Premier **réseau** européen d'entreprises/organisations engagées contre la violence domestique



- **Formation** en ligne et/ou en présentiel à destination des services RH, managers, conseiller.ère.s en prévention, personnes de confiance, délégué.e.s syndicaux

2. CONCILIATION/VIE FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE

#IWANTWORKLIFEBALANCE

- Buts :
 - permettre aux parents et aux autres personnes ayant des responsabilités familiales de mieux concilier vie professionnelle et vie privée
 - encourager un meilleur partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes



2. CONCILIATION/VIE FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE (2)

#IWANTWORKLIFEBALANCE

- Janvier 2019 : conclusion des discussions sur la directive qui inclut
 - Le congé de paternité : 10 jours payés
 - le congé parental payé : 4 mois/parent dont 2 non transférable
 - Congé des aidants-proches payés : 5 j / an
 - Formules souples de travail
- 13/06/19 : adoption de la directive.
Enjeu : transposition rapide



3. ECART SALARIAL : SOMME DE TOUTES LES DISCRIMINATIONS

Il y a encore un écart salarial en Belgique?!

Oui, et voici les raisons...



WE WILLEN EEN LOONKLOOF VAN
NOUS VOULONS UN ÉCART SALARIAL DE

WWW.NULPROCENT.BE WWW.ZEROPOURCENT.BE

0%

Ma FICHE DE PAIE a-t-elle un SEXE?

Les écarts de salaire femme/homme en Europe

3. ECART SALARIAL :
SOMME DE TOUTES
LES
DISCRIMINATIONS
(2)

**Grandes
disparités
entre les
États
membres
: l'écart
varie de
3,5% à
25,6%**



● < 10%
 ● de 10 à 20%
 ● > 20 %

MERCI POUR VOTRE ATTENTION!
THANK YOU FOR YOUR ATTENTION

- Gaëlle DEMEZ
- gdemez@acv-csc.be
- 0032/486.868.198
- www.lacsc.be
-  Femmes CSC

femmes

