



SÉCURITÉ AU TRAVAIL SÉCURITÉ À LA MAISON SÉCURITÉ EN LIGNE

*UN GUIDE POUR LES SYNDICATS POUR ÉLIMINER LA VIOLENCE
ET LE HARCELEMENT À L'ENCONTRE DES FEMMES DANS LE
MONDE DU TRAVAIL*

Paulina BARANSKA
Séverine PICARD



Brussels, January 2024
European Trade Union Confederation (ETUC)



With the financial support of the EU



SÉCURITÉ AU TRAVAIL SÉCURITÉ À LA MAISON SÉCURITÉ EN LIGNE

*UN GUIDE POUR LES SYNDICATS POUR 'ÉLIMINER LA VIOLENCE
ET LE HARCÈLEMENT À L'ENCONTRE DES FEMMES DANS LE
MONDE DU TRAVAIL*

SOMMAIRE

1. Pourquoi ce guide ?	6
2. La dimension de genre dans un monde du travail en pleine mutation	8
Plus que jamais, la violence domestique a des répercussions sur le lieu de travail	8
La violence exercée par des tiers est en hausse dans les emplois majoritairement occupés par des femmes	8
La cyberviolence pourrait devenir une forme majeure de violence et de harcèlement au travail à l'encontre des femmes	9
L'intelligence artificielle et la surveillance numérique exacerbent les préjugés sexistes	9
3. Bonnes pratiques pour les syndicats	10
Mettre à jour les politiques sur le lieu de travail	10
Demander des évaluations des risques de SST tenant compte de la dimension de genre	11
Inclure des mesures de prévention et de soutien dans les conventions collectives in collective agreements	11
Garantir l'intégration de la dimension de genre dans toutes les négociations collectives	12
Sensibiliser	13
. sur le lieu de travail	13
. et au sein des organisations syndicales	13
Envisager le litige stratégique	13

4. Annexe:

Sécurité au travail, sécurité à la maison, sécurité en ligne - Une liste de contrôle syndicale 14

Encadré 1 Comment le manque de données dessert les femmes	6
Encadré 2 Quatre raisons pour lesquelles la violence et le harcèlement à l'encontre des femmes sont l'un des chevaux de bataille des syndicats	7
Encadré 3 Situations présentant des risques élevés de violence et de harcèlement fondés sur le genre	9
Encadré 4 L'alpha et l'oméga des mécanismes de plainte sur le lieu de travail	10
Encadré 5 Exemples de conventions collectives	12
Encadré 6 Exemple d'intégration de la dimension de genre dans une convention collective sur le télétravail	13

1.

Pourquoi ce guide ?

Le phénomène de la violence et du harcèlement au travail à l'encontre des femmes est en augmentation. Bien que les données officielles soient incomplètes, voire inexistantes, les syndicats européens

s'inquiètent de plus en plus de l'insécurité des lieux de travail pour les femmes et de l'augmentation des violences domestiques, qui ont des répercussions évidentes sur le monde professionnel.

Encadré 1 Comment le manque de données dessert les femmes

Si l'augmentation de la violence domestique est relativement bien documentée, on déplore un manque d'études concernant la relation entre le télétravail et l'expérience de la violence domestique. Il n'existe pas non plus de données systématiques et comparables mesurant la nature sexospécifique de la violence exercée par des tiers. De même, peu de données évaluent l'exposition des travailleuses.eurs à la cyberviolence, et encore moins son caractère sexiste.

Des enquêtes nationales ont été menées auprès du grand public concernant l'expérience du cyberharcèlement sexuel, mais aucune n'a été réalisée sur le lieu de travail. De même, il est difficile de quantifier l'exposition des femmes à la discrimination dans l'utilisation des outils d'IA destinés à la gestion et au suivi des travailleurs.euses. Bien que des chiffres soient disponibles sur l'utilisation des outils d'IA sur le marché du travail de certains États membres, aucune tentative n'a encore été menée pour enquêter sur les préjugés sexistes dans ces outils.

Le manque de données explique pourquoi l'évolution récente de la violence et du harcèlement au travail fondés sur le genre est sous-estimée et insuffisamment communiquée. L'incapacité relative à mesurer l'évolution des cas implique également qu'il n'est pas possible d'évaluer l'impact réel des mesures de prévention, qu'il s'agisse de dispositions légales ou de politiques sur le lieu de travail.

De plus en plus de femmes parlent des violences qu'elles subissent, ce qu'elles n'auraient pas envisagé de faire il y a quelques années. Pourtant, les dispositions légales continuent d'être mal appliquées, principalement en raison de l'inefficacité des mécanismes de prévention et de signalement, ce qui conduit à l'impunité des auteurs.

Il est important de noter que le monde du travail subit d'importantes transformations suite à la numérisation et à l'émergence de nouvelles formes de travail. La dimension sexospécifique de ces changements est largement passée inaperçue, en particulier l'impact sur la sécurité des femmes. Par conséquent, les outils existants risquent de ne plus suffire

pour faire face aux évolutions récentes de la violence et du harcèlement fondés sur le genre.

Dans ce contexte, ce guide vise à sensibiliser aux évolutions récentes de la violence et du harcèlement fondés sur le genre et à fournir des conseils sur la manière de les combattre par le biais du dialogue social et de stratégies menées par les syndicats. Le guide s'adresse aux syndicalistes à tous les niveaux, y compris au niveau sectoriel et sur le lieu de travail. Il s'appuie en grande partie sur un rapport d'étude approfondi de la CES, qui explore les tendances récentes de la violence et du harcèlement au travail fondés sur le genre, les cadres juridiques applicables et les stratégies syndicales associées.

Projet de la CES « Lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes au travail »

Le présent guide est le résultat du projet de la CES « Lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes au travail », conçu pour soutenir les affiliés de la CES dans leurs actions visant à mettre fin à la violence et au harcèlement au travail.

Des lieux de travail sûrs, exempts de violence et de harcèlement, sont une priorité pour la Confédération européenne des syndicats. Le projet fait suite à d'importants travaux précédemment menés par la CES, tels que le projet « Safe at home, safe at work » (Sécurité à la maison, sécurité au travail) achevé en 2017.

Le projet a soutenu le travail de plaidoyer de la CES en faveur de la ratification de la convention C190 de l'OIT et du projet de directive visant à lutter contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. La manifestation « Safe all the way » a été organisée le 8 mars 2023. Lors de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre), la CES a mené une campagne de sensibilisation à la cyberviolence en tant que problème sur le lieu de travail et à la nécessité d'une action renforcée de la part des décideurs politiques de l'UE pour sécuriser ces espaces.

Le projet a rassemblé des femmes syndicalistes de toute l'Europe lors d'une série d'événements : Un webinaire sur la campagne pour la ratification de la convention 190 de l'OIT a été organisé en février 2022 et un autre sur la cyberviolence a eu lieu en avril 2023. En octobre 2023, la CES a organisé à Vienne un séminaire sur les bonnes pratiques en matière de lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Les principaux résultats du projet ont été discutés lors d'une conférence finale en décembre 2023.

Encadré 2 Quatre raisons pour lesquelles la violence et le harcèlement à l'encontre des femmes sont l'un des chevaux de bataille des syndicats

i. Un environnement de travail sûr est un droit fondamental des travailleuses.eurs

La violence et le harcèlement constituent un problème grave sur le lieu de travail, qui a un impact durable sur la dignité, l'emploi et les moyens de subsistance des victimes. L'insécurité au travail entrave la progression de carrière, mais aussi la qualité de vie en général. Cette insécurité peut conduire à l'absentéisme, à la réticence ou à l'incapacité à assumer certaines tâches ou certains rôles, voire contraindre les femmes à quitter leur emploi, ce qui nuit à leur indépendance économique et freine leur développement professionnel.

ii. Personne n'est égal tant que tout le monde n'est pas égal

Un lieu de travail qui tolère la violence et le harcèlement à l'encontre des femmes ouvre la voie à de nombreuses autres formes de discrimination. La violence et le harcèlement à l'encontre des femmes se situent à l'intersection de plusieurs autres formes d'oppression. Si le genre est un facteur de risque important dans l'expérience de la violence et du harcèlement, il devient un facteur particulièrement prévalent s'il est associé à la race, à la classe sociale, au handicap, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre et à d'autres motifs de discrimination.

iii. Lutter pour un travail décent, c'est aussi lutter pour l'égalité entre les hommes et les femmes

Il existe un lien étroit entre, d'une part, les emplois précaires et mal rémunérés et, d'autre part, la violence à l'égard des femmes. Les femmes en situation de vulnérabilité sont particulièrement exposées à la violence et au harcèlement au travail. La dépendance économique est également liée à la violence domestique.

iv. Les syndicats font la différence

Dans un contexte où les mécanismes juridiques, préventifs et de signalement sont inefficaces, les syndicats ont un rôle crucial à jouer pour garantir des lieux de travail sûrs à tous.tes les travailleuses.eurs. Ils peuvent notamment soutenir les victimes de violence ou de harcèlement et négocier des politiques et des accords qui préviennent, sanctionnent et, à terme, éradiquent la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Ce guide donne quelques exemples de bonnes pratiques.

2.

La dimension de genre dans un monde du travail en pleine mutation

De nouveaux schémas de violence et de harcèlement au travail à l'encontre des femmes sont apparus à la suite des récents changements survenus dans le monde du travail.

Plus que jamais, la violence domestique a des répercussions sur le lieu de travail

La violence domestique a augmenté pendant les périodes de confinement imposé pour faire face au COVID-19. Il est désormais bien établi que la coexistence forcée avec un partenaire violent a grandement favorisé cette augmentation.

À l'avenir, les niveaux croissants de violence domestique pourraient devenir une forme de violence fondée sur le genre directement liée au monde du travail, et ce pour au moins deux raisons.

Tout d'abord, il est prouvé que les femmes en situation de dépendance économique sont plus exposées aux risques de violence domestique. Un travail stable et décent est un facteur crucial pour les victimes et les survivants qui souhaitent échapper à une relation violente. La dépendance économique est marquée dans le travail féminisé, qui offre aux femmes des emplois essentiellement peu rémunérés, précaires et atypiques. Dans un contexte de crise énergétique, de crise du coût de la vie et d'austérité, la dépendance économique doit être traitée en profondeur, à la fois comme cause principale et comme conséquence de la violence fondée sur le genre.

Deuxièmement, le temps consacré au télétravail et au travail à distance est en augmentation. Cette évolution a brouillé les frontières traditionnelles entre le domicile et le lieu de travail. Pourtant, dans de nombreux cas, le devoir de diligence des employeurs à qui il incombe de garantir des lieux de travail sûrs et sains n'a pas été étendu au télétravail. Cela ne signifie pas que le télétravail/ le travail à distance doit être reconsidéré. Pour de nombreuses travailleuses, le télétravail et

le travail à distance peuvent offrir des perspectives intéressantes dans le cadre d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris la possibilité d'un meilleur partage des responsabilités familiales, pour autant qu'ils restent volontaires et réversibles. Les mesures de prévention et de soutien font cependant défaut.

La violence exercée par des tiers est en hausse dans les emplois majoritairement occupés par des femmes

La violence de tiers se produit sur le lieu de travail, mais elle est exercée par des individus externes à l'entreprise. La pandémie a mis en lumière la violence de tiers dans le contexte du travail de première ligne. Dans le secteur de la santé, par exemple, les pénuries de personnel et de matériel et l'augmentation des besoins en matière de santé ont créé des frustrations chez les patients, qui sont devenus violents. Comme de nombreux services essentiels appartiennent à des secteurs à prédominance féminine, les femmes sont particulièrement touchées par la violence de tiers.

Bien qu'aucune donnée officielle ne soit disponible, l'augmentation de la violence exercée par des tiers constitue une grave préoccupation pour les syndicats. Les pénuries de personnel, le sous-financement des services publics, dû en grande partie aux mesures d'austérité et à la privatisation, et des exigences irréalistes en matière de productivité favorisent l'augmentation de la violence.

La cyberviolence pourrait devenir une forme majeure de violence et de harcèlement au travail à l'encontre des femmes

Dans le contexte de la numérisation des environnements de travail, la violence et le harcèlement ne devraient plus être considérés comme des comportements adoptés majoritairement face à face. Elle s'exerce de plus en plus directement ou indirectement par le biais des technologies de l'information et de la communication.

La cyberviolence apparaît par exemple sous les formes suivantes.

Partage non consensuel de matériel intime ou manipulé au moyen d'outils TIC :

- *Revenge porn/violence sexuelle par l'image (rendre accessible à d'autres travailleuses.eurs du matériel décrivant les activités sexuelles d'un collègue) ;*
- *Upskirting et downblousing (images ou vidéos prises sous la jupe ou dans le décolleté d'une travailleuse) ;*
- *Deepfakes (production ou manipulation d'images, de vidéos ou d'autres matériels, donnant l'impression que la victime participe à des activités sexuelles).*

Traque, harcèlement, incitation à la violence ou à la haine au moyen d'outils TIC :

- *Comportement menaçant ou intimidant persistant ;*
- *Surveillance continue visant à suivre ou contrôler les mouvements et activités ;*
- *Diffusion des données personnelles d'une travailleuse.eur à une multitude d'utilisateurs finaux, les incitant à se livrer à des violences physiques ou psychologiques ;*
- *Incitation à la violence ou à la haine fondée sur le genre.*

Ce ne sont là que quelques exemples de tendances récentes. Il est important de comprendre que les formes de cyberviolence évoluent constamment avec l'apparition des nouvelles technologies.

Là encore, il n'existe pas de données officielles documentant l'évolution du phénomène. Il ne faut cependant pas sous-estimer l'importance du problème. Compte tenu de l'accélération des changements technologiques dans le monde du travail, la cyberviolence pourrait devenir une forme majeure de violence et de harcèlement fondés sur le genre.

L'intelligence artificielle et la surveillance numérique exacerbent les préjugés sexistes

Les applications basées sur l'intelligence artificielle sont de plus en plus utilisées au travail. Les algorithmes peuvent être utilisés pour examiner les candidatures et sélectionner les candidats dans le processus de recrutement, pour suivre les performances des travailleuses.eurs et leur évaluation, et présélectionner les personnes à licencier.

Les employeurs présentent les algorithmes comme des logiciels neutres, mais en réalité, ceux-ci négligent le facteur de genre ou sont même sexistes. Sans prise en compte de la dimension de genre, il convient de souligner que l'intelligence artificielle (IA) reproduit et amplifie les préjugés sexistes cachés. Par exemple, l'IA peut « apprendre » le profil dominant des travailleurs privilégiés et orienter le processus de recrutement en fonction du genre.

Outre l'IA, l'utilisation d'outils de contrôle et de surveillance a également augmenté, en partie en raison de l'essor du télétravail et du travail à distance. Ces technologies permettent de suivre l'activité des travailleuses.eurs en temps réel. De manière générale, les syndicats se montrent préoccupés par la violation de la vie privée des travailleuses.eurs. Mais aussi par la dimension de genre. Les syndicats ont par exemple reçu des plaintes concernant la surveillance numérique utilisée de manière disproportionnée sur les travailleuses qui sont mères de famille ou doivent s'occuper de leurs proches, car elles sont souvent perçues comme moins impliquées au travail ou moins orientées carrière.

L'utilisation de logiciels espions est également un facteur clé du cyberharcèlement.

Encadré 3 Situations présentant des risques élevés de violence et de harcèlement fondés sur le genre

- *Déséquilibre entre les hommes et les femmes parmi les effectifs (main-d'œuvre très féminisée ou, à l'inverse, environnement de travail masculinisé).*
- *Travail précaire, salaires médiocres.*
- *Manque de personnel, exigences de productivité irréalistes, sous-financement des services.*
- *Télétravail, travail à distance.*
- *Discrimination intersectionnelle.*
- *Gestion des ressources humaines par l'IA.*
- *Surveillance numérique des travailleuses.eurs.*
- *Travail isolé (par exemple le travail domestique) et travail de nuit.*

3.

Bonnes pratiques pour les syndicats

Mettre à jour les politiques sur le lieu de travail

Les syndicats devraient insister auprès des employeurs sur l'importance d'une politique de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement en général, et en particulier à l'encontre des femmes. Une politique forte sur le lieu de travail devrait être introduite et jointe en annexe des contrats de travail afin d'envoyer un message clair à tous.tes les travailleuses.eurs sur le fait que les violences sexuelles ne seront pas tolérées et que l'organisation s'engage à créer un environnement dans lequel chacun se sent respecté et valorisé.

Si ces politiques existent déjà, elles devront très probablement être révisées à la lumière des évolutions récentes décrites dans la section précédente, y compris au minimum :

- ✓ rappeler l'obligation qu'a l'employeur de garantir des lieux de travail sûrs. Ce devoir de diligence doit également s'appliquer aux victimes de violences domestiques ;
- ✓ appliquer une conception large de la violence et du harcèlement, en veillant à ce qu'elle englobe les comportements en face à face ainsi que le recours aux outils TIC ;
- ✓ garantir un signalement et des sanctions systématiques en cas de comportement inapproprié, y compris le licenciement ;
- ✓ mettre en place un mécanisme indépendant de traitement des plaintes sur le lieu de travail (voir Box 4 The alpha and the omega of workplace complaint mechanisms) ;
- ✓ garantir que les victimes et les témoins seront protégés contre les représailles, les atteintes à leur vie privée ou toute action négative résultant de leur participation à la procédure de plainte ;

✓ fournir des conseils aux employés confrontés à la violence et au harcèlement ;

✓ introduire des indicateurs clés de performance (KPI) pour collecter des données, mesurer l'évolution du problème et évaluer l'efficacité des mesures préventives. Les syndicats devraient être associés au processus de contrôle ;

✓ s'étendre à tous.tes les travailleuses.eurs présents sur le lieu de travail, qu'ils soient employés directement ou non, et quel que soit leur statut professionnel. Cela est d'autant plus important s'il s'agit de travailleuses.eurs occupant des emplois précaires et atypiques qui sont les plus exposés à la violence et au harcèlement au travail fondés sur le genre.

Encadré 4 L'alpha et l'oméga des mécanismes de plainte sur le lieu de travail

- *Le mécanisme de plainte est indépendant de la direction.*
- *La confidentialité des victimes et des témoins est garantie.*
- *Les victimes et les témoins peuvent être accompagnés de représentants syndicaux s'ils le souhaitent.*
- *Tout signalement de violence et de harcèlement fondés sur le genre fait l'objet d'une enquête impartiale.*
- *Tout signalement de mesures de représailles à l'encontre d'une victime ou d'un témoin fait l'objet d'une enquête impartiale.*
- *Tout cas de violence, de harcèlement ou de représailles entraînera l'application de sanctions. La sévérité des sanctions doit être suffisante pour dissuader tout comportement fautif futur.*

Demander des évaluations des risques de SST tenant compte de la dimension de genre

Les syndicats devraient demander à l'employeur de procéder à des évaluations des risques intégrant la dimension de genre¹ afin de déterminer comment la violence et le harcèlement affectent les travailleuses.eurs en fonction de leur genre. Il s'agit d'identifier, d'évaluer et de traiter les risques et les dangers d'une manière qui tienne compte des besoins spécifiques et des vulnérabilités des différents sexes.

Une évaluation des risques intégrant la dimension de genre devrait notamment :

- ✓ identifier les situations de travail plus propices à la violence et au harcèlement fondés sur le genre. Par exemple, les femmes qui travaillent à des postes isolés ou qui sont en contact avec des clients ou des utilisateurs de services doivent bénéficier d'une protection renforcée ;
- ✓ évaluer dans quelle mesure les risques psychosociaux comme le harcèlement, la violence, la discrimination et la cyberviolence peuvent toucher les femmes de manière disproportionnée ;
- ✓ tenir compte des risques et des défis particuliers auxquels sont confrontées les femmes enceintes, les femmes ayant des responsabilités familiales et les femmes âgées ;
- ✓ tenir compte du risque accru pour les femmes de cumuler plusieurs motifs potentiels de discrimination (intersectionnalité).

À la suite d'une évaluation des risques intégrant la dimension de genre, les employeurs devraient mettre en œuvre des solutions pour éliminer les risques à la source. En outre, la formation en matière de santé et de sécurité devrait tenir compte des différences entre les hommes et les femmes, et des besoins et capacités physiques particuliers des travailleurs et travailleuses.

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a élaboré une fiche d'information fournissant des conseils sur la [prise en compte des questions de genre dans les évaluations des risques](#), y compris la [violence domestique](#).

Inclure des mesures de prévention et de soutien dans les conventions collectives

Les partenaires sociaux peuvent convenir d'une série de mesures dans leurs conventions collectives afin de prévenir la violence et le harcèlement fondés sur le genre et de soutenir les victimes.

Il est essentiel de soutenir les victimes de **violence domestique** sur le lieu de travail pour garantir leur sécurité et leur bien-être et leur permettre d'échapper à la dépendance économique. À cette fin, le dialogue social engagé à tous les niveaux pourrait explorer les pistes suivantes :

- ✓ Congés payés supplémentaires, aménagement du temps de travail et suppression des mesures disciplinaires en cas de retard ou d'absence au travail ;
- ✓ Dispositions en matière de rémunération, garantie de maintien dans l'emploi ;
- ✓ Mobilité géographique, aide à l'accès à un logement alternatif.

Les mesures de prévention de la **violence de tiers et de la cyberviolence** peuvent inclure :

- ✓ Le droit de renoncer à travailler si le travail est dangereux (comme le prévoit la directive-cadre européenne sur la santé et la sécurité au travail) ;
- ✓ Des protocoles clairs pour protéger les travailleuses.eurs de toutes les formes de cyberviolence sexiste ainsi que des violences commises par des tiers ;
- ✓ La mobilité du travailleur et des mesures d'isolement s'appliquant à l'auteur des violences (sauf dans les cas de violence domestique où la mobilité géographique peut s'appliquer à la victime).

¹ Naturellement, cela n'exclut pas l'intégration de la dimension de genre dans toutes les évaluations de risques.

En France, une entreprise active dans le secteur de l'énergie s'est associée à une ONG luttant contre la violence domestique (FIT - une Femme un Toit) dans le cadre d'une convention collective, pour participer à l'élaboration de mesures spécifiques d'aide aux victimes. Ces mesures comprennent des aménagements du temps de travail, une assistance financière et sociale, un hébergement d'urgence ou à long terme, des mesures de mobilité, la sécurité sur le lieu de travail, une assistance administrative et bancaire, la suspension et le retour en douceur à l'emploi et une campagne de sensibilisation sur la question de la violence domestique touchant les femmes.

L'accord applique une dimension de genre dans la prévention des risques professionnels. Les indicateurs clés dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail (accidents, absentéisme, maladies professionnelles) doivent être suivis par genre.

Une convention collective espagnole prévoit la mise en place de mesures préventives en cas de plainte, incluant la séparation de la victime et du harceleur présumé. Ces mesures ne peuvent en aucun cas causer à la victime un préjudice ou une altération de ses conditions de travail, ni modifier celles-ci de manière substantielle.

D'autres exemples nationaux et européens figurent dans le référentiel de la CES ou dans le projet mené par la EPSU sur la violence exercée par des tiers².

Garantir l'intégration de la dimension de genre dans toutes les négociations collectives

Alors que les syndicats abordent de plus en plus la question de la numérisation dans le cadre du dialogue social, il est capital que la dimension de genre soit intégrée dans toutes les négociations collectives. Ainsi, la présence de femmes dans les équipes de négociation est essentielle à la bonne compréhension des défis uniques auxquels elles sont confrontées en ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail, y compris son évolution récente.

Lors de la négociation de conventions collectives sur le télétravail et le travail à distance, les syndicats devraient tenir compte de l'incidence potentielle de la violence domestique sur les travailleuses en télétravail. Les accords de télétravail doivent également anticiper le risque de cyberviolence fondée sur le genre. L'un des principes clés concerne le caractère volontaire du télétravail, comme le prévoit l'accord des partenaires sociaux européens sur le télétravail³. En outre, des clauses utiles peuvent inclure :

- ✓ la possibilité pour le / la travailleur.euse de demander un retour immédiat sur son lieu de travail physique ou un changement de lieu de télétravail afin de garantir sa sécurité ;
 - ✓ le soutien apporté par l'employeur dans les contacts et la collaboration avec les forces de l'ordre ou les organismes d'aide aux victimes de violences domestiques ;
 - ✓ des protocoles de cybersécurité renforcés pour protéger les travailleuses.eurs à distance contre toutes les formes de cyberviolence sexiste.
- Les syndicats devraient aborder la question des préjugés sexistes potentiels dans leurs négociations générales sur la gestion par l'IA et la surveillance numérique. Les clauses négociées pourraient porter sur les points suivants :
- ✓ transparence totale sur l'introduction de l'IA et de la surveillance numérique ;

2 [It's not part of the job | FSESP](#)
3 [Télétravail | EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

- ✓ exiger des employeurs qu'ils procèdent à des évaluations des risques en fonction du genre lorsqu'ils mettent en œuvre des systèmes d'IA et de surveillance numérique, afin d'identifier et de rectifier les préjugés potentiels ;
- ✓ des procédures permettant de corriger les préjugés sexistes dans les systèmes d'IA et de surveillance numérique, par exemple un recyclage des algorithmes ou un ajustement

des données saisies ;

- ✓ l'élaboration de lignes directrices éthiques pour l'utilisation de l'IA et de la surveillance numérique ;
- ✓ un processus d'examen régulier de l'impact de l'IA et de la surveillance numérique sur les employés, mettant l'accent sur les effets spécifiques au genre. Le processus de révision implique la participation des syndicats.

Encadré 6 Exemple d'intégration de la dimension de genre dans une convention collective sur le télétravail

Une convention collective sur le télétravail conclue dans une entreprise française de vente au détail propose des mesures de soutien aux personnes en télétravail susceptibles de subir des violences domestiques. L'entreprise s'engage à faciliter le contact avec les professionnels concernés (police, services spécialisés, etc.). Dès que l'employeur est informé de la situation, il s'engage, à la demande de la victime, à supprimer le délai de préavis de la clause de réversibilité, à mettre fin immédiatement au télétravail à domicile ou à l'organiser dans un autre lieu.

Sensibiliser...

... sur le lieu de travail

La sensibilisation à la lutte contre la violence et le harcèlement au travail fondés sur le genre figure depuis longtemps à l'ordre du jour des syndicats. Pour rester pertinentes, ces activités doivent être actualisées en fonction des évolutions récentes. Les affiches, brochures et documents d'information sur la manière de reconnaître et d'agir en cas de mauvaise conduite devraient être mis à jour pour inclure la cyberviolence, l'importance de la sécurité numérique et un comportement respectueux en ligne.

... et au sein des organisations syndicales

Les syndicats doivent continuer à améliorer leurs connaissances, en particulier en ce qui concerne l'impact de la numérisation sur la discrimination, la violence et le harcèlement au travail fondés sur le genre. Les syndicats peuvent faire appel à des experts dans des domaines tels que la technologie numérique, la cybersécurité, les études de genre et la psychologie au travail pour fournir des informations et des analyses concernant l'impact de la numérisation sur les questions liées au genre. L'expertise recueillie peut être exploitée pour négocier des conventions collectives incluant des solutions efficaces.

Il convient de noter qu'à l'instar des autres organisations, les syndicats comptent aussi dans leurs rangs des auteurs de violences fondées sur le genre. Outre une politique de tolérance zéro à l'égard des discriminations de genre au sein

des syndicats, des unités ou groupes de travail spécialisés ont été mis en place pour alerter sur les violences fondées sur le genre et pour accompagner les victimes/survivants ou témoins de ce type de violence dans les syndicats. Les modules de formation destinés aux représentants et dirigeants syndicaux constituent également une stratégie majeure pour prévenir et combattre la violence fondée sur le genre, en particulier le harcèlement sexuel, au sein de nos organisations.

Envisager le litige stratégique

Les syndicats devraient réfléchir à la meilleure façon de saisir la justice pour soutenir le programme d'égalité entre les femmes et les hommes. Une approche stratégique consisterait à fixer des critères pour hiérarchiser ou favoriser certaines activités judiciaires. Afin d'obtenir des changements concrets, il serait bon, par exemple, de coordonner plusieurs actions en justice dans les multinationales ou les secteurs ayant des antécédents d'inconduite répétée. Une autre approche pourrait consister à porter systématiquement devant les tribunaux les cas les plus graves de violence et de harcèlement.

Quels que soient les critères utilisés, l'objectif global devrait être de rendre plus visible l'augmentation de la violence et du harcèlement à l'encontre des femmes et d'introduire une jurisprudence plus protectrice des droits des femmes.

Annex.

Sécurité au travail, sécurité à la maison, sécurité en ligne

Une liste de contrôle syndicale

Mon lieu de travail dispose-t-il d'une politique claire en matière de violence et de harcèlement fondés sur le genre ?

La politique en vigueur sur mon lieu de travail aborde-t-elle les mauvais comportements en face à face et les violences exercées au moyen d'outils TIC ?

Mon employeur reconnaît-il qu'il a un devoir de diligence à l'égard des victimes de violence domestique ?

Mon lieu de travail a-t-il mis en place un mécanisme efficace de traitement des plaintes ?

Mon lieu de travail recueille-t-il, avec les syndicats, des données sur l'évolution de la violence et du harcèlement fondés sur le genre ?

Mon lieu de travail procède-t-il à des évaluations des risques intégrant la dimension de genre ?

Les conventions collectives prévoient-elles des mesures de soutien pour les travailleuses victimes de violence domestique ?

Les conventions collectives comprennent-elles un chapitre consacré à la violence et au harcèlement fondés sur le genre ?

Les conventions collectives sur le télétravail/le travail à distance prévoient-elles des protocoles de cybersécurité renforcés ?

Les conventions collectives sur l'IA et la surveillance numérique contiennent-elles des clauses spécifiques au genre ?

Les activités de sensibilisation existantes tiennent-elles compte des évolutions récentes de la violence et du harcèlement fondés sur le genre ?

Dois-je mettre à jour mes connaissances sur l'impact de la numérisation selon le genre ?

Ai-je pris connaissance de la politique de mon syndicat en matière de procédures judiciaires ?



