



# SÉCURITÉ AU TRAVAIL SÉCURITÉ À LA MAISON SÉCURITÉ EN LIGNE

*VIOLENCE ET HARCÈLEMENT FONDÉS SUR LE GENRE DANS UN  
MONDE DU TRAVAIL EN PLEINE MUTATION*

**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**

*VIOLENCE ET HARCÈLEMENT FONDÉS SUR LE GENRE DANS UN  
MONDE DU TRAVAIL EN PLEINE MUTATION*

# SOMMAIRE

<b>Introduction</b>	<b>6</b>
<b>1. Définition du problème</b>	<b>8</b>
Points principaux	8
<b>1.1 Champ d'application matériel de cette étude</b>	<b>8</b>
Violence domestique	8
Violence exercée par des tiers	9
Cyberviolence	9
<b>1.2 Définitions et principales caractéristiques</b>	<b>10</b>
Violence domestique	10
Violence exercée par des tiers	10
Cyberviolence	11
<b>1.3 Nouvelles réalités ou problème récurrent?</b>	<b>15</b>
<b>1.4 Un problème lié au travail!</b>	<b>16</b>
<b>2. Incidence et facteurs contributifs</b>	<b>18</b>
Points principaux	18
<b>2.1 Des tendances à la hausse mais des données officielles insuffisantes</b>	<b>18</b>
Violence domestique	18
Violence exercée par des tiers	20
Cyberviolence	21
<b>2.2 Facteurs et environnements favorables</b>	<b>22</b>
Violence domestique	22
Violence exercée par des tiers	22
Cyberviolence	23
<b>2.3 Groupes de travailleuses les plus touchés</b>	<b>25</b>

<b>3. Cadres juridiques nationaux applicables</b>	<b>27</b>
Points principaux	27
<b>3.1 Aperçu général</b>	<b>27</b>
<b>3.2 Instruments mondiaux</b>	<b>30</b>
Convention d'Istanbul	30
Convention 190 de l'OIT	30
<b>3.3 Acquis communautaire et initiatives au niveau de l'UE</b>	<b>32</b>
<b>3.4 Droit national</b>	<b>35</b>
Belgique	35
France	36
Allemagne	36
Norvège	37
Slovénie	37
Espagne	38
<b>4. Pratiques syndicales</b>	<b>41</b>
Points principaux	41
<b>4.1 Formes de VFG abordées par les syndicats</b>	<b>41</b>
Travail de première ligne : la violence de tiers fondée sur le genre est reconnue comme une priorité	41
La violence domestique n'est pas encore couramment traitée comme un problème lié au travail	42
Cyberviolence fondée sur le genre	42
Préjugés sexistes dans la gestion de l'IA et la surveillance numérique	42
<b>4.2 Activités syndicales</b>	<b>43</b>
<b>4.3 Obstacles</b>	<b>52</b>
Obstacles sur le lieu de travail	52
Principaux obstacles aux efforts déployés par les syndicats pour s'attaquer au problème	54
<b>4.4 Besoins des syndicats</b>	<b>55</b>
<b>5. Recommandations politiques</b>	<b>57</b>
Points principaux	57
<b>5.1 Aperçu des défis</b>	<b>57</b>
<b>5.2 Stratégies de dialogue social</b>	<b>59</b>
<b>5.3 Vers des cadres juridiques plus solides</b>	<b>63</b>
<b>5.4 Renforcer l'application de la législation</b>	<b>66</b>
<b>Conclusions</b>	<b>68</b>
<b>Références</b>	<b>70</b>

# Introduction

Cette étude explore l'évolution récente de la violence et du harcèlement fondés sur le genre (VFG) au travail. En 2017, la CES a publié un rapport intitulé *Safe at home, safe at work* (CES, 2017).

Le rapport décrit les réponses juridiques et syndicales au harcèlement sexuel dans le monde du travail en Europe, ainsi que l'impact de la violence domestique sur l'emploi. Sur cette base, une série de recommandations ont été formulées, notamment en ce qui concerne la négociation collective pour combattre et prévenir la VFG, l'intégration de la dimension de genre, le renforcement des cadres juridiques et les activités de sensibilisation.

Cinq ans plus tard, les conclusions et les recommandations du rapport de la CES restent d'actualité.

Toutefois, le monde du travail a connu des changements majeurs présentant une dimension de genre manifeste. La crise du COVID-19 a servi d'accélérateur à plusieurs de ces changements. La transition vers des méthodes de travail numériques, en particulier, engendre des risques spécifiques pour les femmes. En outre, on a observé une augmentation de la violence domestique et de la violence exercée par des tiers à l'encontre des travailleuses, les deux phénomènes ayant un lien évident avec le lieu de travail.

Il est donc important d'étudier la nature, les facteurs contributifs et les groupes de travailleurs les plus vulnérables à l'évolution des formes de VFG au travail, jusqu'à présent largement définies dans les limites des violences en face à face sur le lieu de travail. Cette étude entend permettre aux syndicats de comprendre l'évolution récente de la VFG au travail en se concentrant sur les points suivants:

- la violence domestique en tant que problème lié au travail;
- la nature genrée de la violence exercée par des tiers;
- la cyberviolence fondée sur le genre;
- les préjugés sexistes dans la gestion des par l'IA et la surveillance numérique des travailleurs.

L'étude vise spécifiquement à doter les syndicats de connaissances sur l'évolution récente de la VFG, à examiner dans quelle mesure les cadres juridiques et les stratégies syndicales doivent être modifiés pour s'adapter à ces nouveaux développements,

et à formuler des recommandations juridiques et stratégiques pertinentes..

## Méthodologie

L'analyse visait à explorer la nature de l'évolution récente de la VFG au travail, à examiner les dispositions légales nationales sur la prévention des violences sexistes sur le lieu de travail et les actions syndicales répondant aux nouveaux défis posés par la VFG. L'étude s'appuie sur les résultats d'une recherche documentaire, d'une enquête syndicale et d'une étude qualitative menée auprès de représentants syndicaux et d'experts en matière d'égalité des femmes et des sexes.

Les pays identifiés pour cette étude sont la Belgique, la France, l'Allemagne, la Norvège, la Slovaquie et l'Espagne. Les principaux pays étudiés ont été identifiés en tenant compte des résultats d'une enquête quantitative menée en janvier 2023 auprès de 41 syndicats européens. La sélection a été effectuée sur la base des critères suivants : la nécessité d'une couverture géographique équilibrée, l'implication active des syndicats dans le traitement de la question et les cadres juridiques disponibles.

Parallèlement à l'analyse documentaire, des entretiens qualitatifs ont été menés avec 16 syndicats dans les différents pays entre juillet et octobre 2023 (voir Tableau 1). En outre, des syndicalistes irlandais et italiens ont été interrogés sur les bonnes pratiques existantes.

Le guide d'entretien a exploré trois domaines thématiques principaux:

1. **L'incidence, les travailleurs vulnérables et les environnements propices aux formes de violence au travail fondée sur le genre;**
2. **Les cadres juridiques nationaux traitant de la VFG au travail, y compris la violence domestique en tant que problème lié au travail et les lois sur la cyberviolence;**
3. **Les pratiques et les besoins des syndicats en matière de lutte contre les nouvelles formes de VFG au travail au niveau réglementaire et de l'entreprise.**

Enfin, les chercheurs ont constitué un petit répertoire de conventions collectives qui fournit des illustrations concrètes des pratiques syndicales existantes.

Pays	Syndicat
Belgique	ACV-CSC ABVV - FGBT
France	CFDT CGT FO
Allemagne	DGB
Norvège	LO UNIO YS
Slovénie	ZSSS
Espagne	CCOO UGT
Irlande	ICTU
Italie	CISL UIL CGIL

Tableau 1 Syndicats participant à l'étude qualitative, juillet - octobre 2023

### Structure du rapport

La première section donne un aperçu de la nature des formes évolutives de VFG. La deuxième section examine les environnements propices et documente l'augmentation des incidents. La troisième évalue dans quelle mesure les cadres juridiques mondiaux, européens et nationaux actuels peuvent répondre aux nouveaux défis posés par la VFG.

La quatrième passe en revue les pratiques syndicales existantes et identifie les défis communs. Enfin, la cinquième section récapitule les défis liés à l'évolution récente de la VFG et, sur cette base, propose une série d'actions visant à renforcer le dialogue social, les cadres juridiques et l'application de la législation.

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

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

Les femmes qui travaillaient en première ligne dans la lutte contre le COVID, en particulier les soignantes, les travailleuses du secteur des transports, les vendeuses et les agents d'entretien, ont été confrontées à un nombre croissant de violences en face à face pendant la crise. Si le domicile est devenu le lieu de travail de nombreuses femmes, le harcèlement en ligne, facilité par des outils de surveillance intrusifs, est un phénomène qui a pris de l'ampleur. Dans le contexte d'un monde du travail de plus en plus numérisé marqué par la pandémie de COVID-19, les objectifs du projet étaient d'identifier les formes existantes et nouvelles de violence et de harcèlement, telles que la violence et le harcèlement en ligne et la cyberintimidation, l'interconnexion entre la violence domestique et le télétravail, ainsi que la violence des tiers fondée sur le genre.

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.

## Section 1.

# Définition du problème

### Points principaux

Si toutes les formes de VFG trouvent leur origine dans les sociétés patriarcales, de nouvelles tendances sont apparues à la suite des récents changements intervenus dans le monde du travail

Avec l'essor du télétravail et du travail à distance, ainsi que l'augmentation de la dépendance économique, la violence domestique est devenue plus que jamais un problème sur le lieu de travail

Les exigences accrues en matière de productivité dans les secteurs dominés par les femmes ont entraîné une augmentation de la violence exercée par des tiers

Les environnements de travail numérisés constituent un terreau propice à la cyberviolence, notamment au cyberharcèlement, à la violation de la vie privée et aux préjugés sexistes en raison de la dépendance à l'égard de l'IA

### 1.1 Champ d'application matériel de cette étude

En accord avec le comité de pilotage établi aux fins de ce projet, il a été décidé de centrer cette étude sur la violence domestique, la violence exercée par des tiers, la cyberviolence et les préjugés sexistes dans la gestion algorithmique et la surveillance numérique des travailleurs pour les raisons suivantes.

### Violence domestique

La récente crise pandémique a fortement contribué à l'augmentation de l'incidence de la violence domestique. L'introduction de mesures de confinement pour contenir la propagation du virus Sars-Cov-2 a exposé les femmes à un risque accru de violence domestique, en particulier celles qui étaient déjà exposées à la violence de leur partenaire intime ou à la violence intrafamiliale avant la pandémie. Plusieurs études ont fait état d'un lien direct entre la coexistence forcée avec un auteur de

violence domestique et l'augmentation de celle-ci chez les femmes victimes de violence pendant la pandémie (Kourti et al, 2023 ; Beland et al, 2022 ; Drieskens et al, 2022 ; Gibbons, Murphy & Rossi, 2021).

Les données montrent que la perte d'emploi chez les femmes victimes de violence domestique (de nombreux secteurs ayant été touchés par les mesures de confinement) a été un facteur particulièrement important de l'incidence accrue de la violence domestique (Henke & Hsu, 2022 ; Beland et al., 2022). Ces études montrent que l'incapacité à faire face aux obligations financières et la dépendance économique à l'égard de l'auteur des violences sont des facteurs directs de l'intensification des violences domestiques faites aux femmes ayant perdu leur emploi.

Il convient de noter que les pertes d'emploi les plus significatives pendant la pandémie ont été enregistrées chez les femmes occupant des emplois dits «peu qualifiés» et faiblement rémunérés dans les secteurs les plus durement touchés, à savoir l'hébergement et la restauration, les activités ménagères et le commerce de détail (Eurofound, 2021). Ainsi, la pandémie a encore exacerbé la vulnérabilité des travailleuses qui avaient déjà de faibles moyens de subsistance avant la crise. Par ailleurs, la dépendance économique devrait persister en raison de la récente crise énergétique qui a attisé la crise du coût de la vie.

En outre, il existe un lien possible entre le télétravail forcé, introduit dans de nombreux lieux de travail pour contenir la propagation de la pandémie, et l'exposition à la violence domestique des femmes en télétravail. Les femmes qui étaient déjà victimes de violences domestiques ont été contraintes de rester chez elles avec l'auteur des violences, dans un isolement social prolongé, ce qui a sans doute été un facteur important d'exposition de ces victimes à des violences domestiques accrues (OIT, 2021 ; EU-OSHA, 2023). Cependant, peu de recherches ont été menées à ce jour pour examiner cette corrélation, et d'autres études devraient être réalisées.

## Violence exercée par des tiers

La récente crise pandémique a également mis en lumière la nature genrée de la violence, y compris la violence exercée par des tiers sur le lieu de travail. Les femmes sont la main-d'œuvre prédominante dans la plupart des services publics qui ont été en première ligne de la pandémie, notamment dans les secteurs de la santé, de l'aide sociale, du travail domestique, de l'éducation et du commerce de détail. Ces secteurs se caractérisent généralement par une incidence plus élevée de la violence exercée par des tiers à l'encontre des travailleuses (Escribano, Beneit & Garcia, 2019 ; Wilson, Douglas & Lyon, 2011 ; Newhill, 1996). Ce problème s'est encore aggravé pendant la crise pandémique, où l'on a observé une augmentation de la violence exercée par des tiers chez les travailleuses dites essentielles, en particulier dans les secteurs de la santé et des soins (Kafle et al., 2022 ; Balducci et al., 2020 ; Gilardi et al., 2020). L'exposition plus élevée des travailleuses essentielles à la violence de tiers a été exacerbée par le manque de personnel et de ressources matérielles durant la pandémie, qui peut être un facteur déclencheur de comportements agressifs chez les tiers, surtout lorsque les utilisateurs de services avaient des besoins complexes qui n'étaient pas correctement satisfaits (Jane Pillinger/EPSU, 2022).<sup>1</sup>

L'application de mesures d'austérité dans les services publics des États membres de l'UE au lendemain de la crise financière de 2008 a engendré une insuffisance des ressources en personnel qui a nui à la qualité des services. Ce phénomène, particulièrement manifeste dans des secteurs comme la santé et les soins qui étaient fortement sollicités, a entraîné une augmentation notable de la fréquence et de l'intensité des actes de violence commis par des tiers à l'encontre des travailleuses.

Selon les données d'Eurostat pour 2020, dans l'UE-27, 13 % des travailleuses de tous les secteurs économiques ont subi des violences de la part de tiers, contre 8 % des travailleurs (Enquête de l'UE sur les forces de travail, 2020). Les données par secteur pourraient toutefois fournir un meilleur aperçu de la nature genrée du problème.

Avec le sous-financement des services publics et le maintien de salaires faibles dans les secteurs essentiels au lendemain de la pandémie, le risque accru de violence exercée par des tiers, en particulier à l'encontre de travailleuses essentielles, devrait donc rester un risque majeur lié au genre sur le lieu de travail.

## Cyberviolence

La cyberviolence constitue une évolution de la VFG psychologique, verbale et physique dans le monde du travail, exercée au moyen d'outils TIC. L'accélération récente de la numérisation des environnements de travail, caractérisée par une réduction des contacts physiques au travail, est l'un des principaux facteurs expliquant l'augmentation de la cyberviolence. Il convient toutefois de noter que la cyberviolence peut se produire à tout moment et en tout lieu, y compris sur les lieux de travail traditionnels, et qu'elle est souvent anonyme. Compte tenu de l'accélération des développements technologiques et des changements dans le monde du travail, la cyberviolence pourrait devenir à l'avenir une forme majeure de VFG dans le monde du travail.

L'utilisation accélérée des outils de communication numérique dans les processus de travail, y compris le travail à distance, a favorisé l'émergence de nouveaux risques psychosociaux au travail, tels que la cyberviolence (Muhonen, Jönsson & Bäckström, 2017 ; Farley, 2015). On a observé récemment que certaines formes de cyberviolence touchent davantage les femmes que les hommes. C'est le cas notamment du cyberharcèlement (Kocabaşoğlu, Özen, & Perrin, 2023).

Toutefois, il n'existe actuellement que très peu d'études portant sur la dimension de genre de la cyberviolence au travail, sauf pour le personnel des universités (Gosse et al., 2021).

La présente étude, qui vise en partie à combler cette lacune, analyse plusieurs types de cyberviolence et examine dans quelle mesure ces formes de violence affectent les travailleurs en fonction de leur sexe. Toutefois, d'autres recherches quantitatives doivent être menées pour apporter des preuves tangibles de la nature genrée de la cyberviolence dans les environnements de travail numérisés.

<sup>1</sup> Dr Jane Pillinger: The role of social partners in preventing third-party violence and harassment at work. Disponible sur: [Draft TPVH report and summary JP.pdf \(epsu.org\)](#)

## Section 1.2

# Définitions et principales caractéristiques

### Violence domestique

La violence domestique a été abordée dans l'étude à la fois comme un problème fondé sur le genre et un problème lié au travail. La Convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe la définit comme: «tous les actes de violence physique, sexuelle, psychologique ou économique qui surviennent au sein de la famille ou du foyer ou entre les 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». (Conseil de l'Europe, 2014, art. 3b). En outre, dans la convention C190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, la violence domestique a été reconnue comme affectant l'emploi, les performances professionnelles, la sécurité et la santé des victimes, y compris leur environnement de travail.

Dans l'étude, la violence domestique est considérée comme une violence exercée par le partenaire intime ou la famille, qui peut prendre différentes formes telles que la violence psychologique, la dépendance économique et la violence physique ou sexuelle. Elle s'exerce souvent par des actes coercitifs tels que des menaces ou le contrôle de l'autonomie économique ou sociale de la victime, auquel cas elle conduit à l'isolement vis-à-vis des amis et de la famille, et comprend également des actes tels que le harcèlement physique ou cybernétique par un partenaire actuel ou ancien, qui peut également se répercuter sur le lieu de travail (Hearn et al., 2023).

La violence domestique est liée au genre et à l'inégalité des relations de pouvoir. Bien que toutes les victimes de violence domestique ne soient pas des femmes et que tous les auteurs ne soient pas des hommes, les données recueillies ces dernières décennies montrent que les femmes sont les

principales victimes de ce type de violence. Les femmes sont également plus susceptibles que les hommes de subir des violences physiques graves, pouvant aller jusqu'au féminicide (Pillinger, 2017, EU-OSHA, 2023). La violence domestique étant liée à des questions de domination sociale et de contrôle économique, toute réponse efficace à la violence domestique doit s'attaquer aux inégalités de pouvoir et aux stéréotypes qui la sous-tendent.

### Violence exercée par des tiers

Dans la présente étude, conformément aux lignes directrices multisectorielles de 2010 sur la violence de tiers et le harcèlement au travail<sup>2</sup>, il est entendu que cette violence et ce harcèlement peuvent prendre les formes suivantes:

- a. ils peuvent être physiques, psychologiques, verbaux et/ou sexuels;
- b. il peut s'agir d'incidents exceptionnels ou de schémas de comportement systématiques émanant d'une personne ou d'un groupe d'individus;
- c. ils peuvent découler d'actions ou de comportements de clients, de patients, d'utilisateurs des services, d'élèves ou de parents, de membres du public ou encore du prestataire de service;
- d. ils peuvent aller de l'incivilité à des menaces graves et à une agression physique;
- e. ils peuvent avoir pour cause des problèmes de santé mentale et/ou des motivations émotionnelles, une antipathie, des préjugés liés au sexe, à l'origine raciale/ethnique, à la religion et aux convictions, au handicap, à l'âge, aux préférences sexuelles ou à l'image corporelle;
- f. il peut s'agir d'infractions criminelles organisées ou opportunistes visant le salarié et sa réputation ou

2 «Multi-Sectoral Guidelines to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work» (2010) signées par huit partenaires sociaux sectoriels (EPSU, ETUCE, UNI Europa, CEMR, EuroCommerce, CoESS, HOSPEEM, EFEE) et actuellement en cours de renégociation. <https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/multi-sectoral-guidelines-tackle-third-party-violence-and-harassment-related-work> Des informations supplémentaires peuvent être trouvées sur le site concernant le projet de dialogue social multisectoriel de l'UE sur le rôle des partenaires sociaux dans la prévention de la violence et du harcèlement de tiers au travail, impliquant neuf partenaires sociaux sectoriels de l'UE. Le projet a conduit à la décision de réviser les Directives multisectorielles de 2010 sur la violence et le harcèlement de tiers afin de rendre le document plus pertinent face aux défis actuels concernant la violence basée sur le genre et la numérisation, entre autres. Les négociations pour réviser les Directives devraient commencer au printemps 2024 avec le soutien de la Commission européenne.

*les biens de l'employeur ou d'un client et nécessitant l'intervention des autorités publiques;*

*g. ils sont susceptible d'atteindre profondément la personnalité, la dignité et l'intégrité de leurs victimes;*

*h. ils se manifestent sur le lieu de travail, en public ou en privé, et ont trait au travail;*

*i. ils peuvent se manifester par l'intermédiaire d'un large éventail de technologies de l'information et de la communication (TIC).*

La violence physique à l'encontre des hommes tend à concerner ceux qui exercent les professions les plus exposées, telles que les professionnels de la santé ou de l'enseignement, tandis que les femmes sont principalement la cible de harcèlement sexuel de la part de tiers (Moon & McCluskey, 2020; Chakraborty, Mashrekly & Dalal, 2022).

La violence sexuelle exercée par des tiers peut se manifester sous plusieurs formes, des agressions sexuelles directes jusqu'au harcèlement sexuel physique et verbal. Par exemple, les domestiques, les soignants ou les préposés aux chambres dans le secteur de l'hôtellerie, une main-d'œuvre majoritairement féminine, sont particulièrement exposés au risque de harcèlement sexuel de la part des résidents, exacerbé par le fait qu'ils sont isolés de leurs collègues (Kensbock et al., 2015; Papadakaki et al., 2021).

La violence des tiers peut également prendre la forme de cyberharcèlement, un phénomène de plus en plus fréquent qui touche les enseignants et est perpétré par des élèves, des étudiants et des parents (CSEE, 2012 ; Gosse et al., 2021 ; NASUWT, 2023). Plusieurs syndicalistes interrogés ont confirmé que le cyberharcèlement sexuel par des tiers est un phénomène de plus en plus répandu parmi les enseignantes, qui sont victimes de violences sexuelles fondées sur leur apparence physique, se traduisant par du «upskirting» ou du «downblousing» et par la diffusion en ligne de contenus de ce type par des élèves ou des étudiants.

La violence exercée par des tiers peut également prendre la forme d'agressions verbales perpétrées à l'encontre des travailleuses en raison de leur genre. Plusieurs experts syndicaux ont observé que l'utilisation des communications numériques peut favoriser l'augmentation des actes de violence à l'encontre des travailleurs. Par exemple, une Belge interrogée a souligné qu'il semble «plus facile» pour les bénéficiaires de services publics ou autres

clients de se montrer agressifs au téléphone ou sur internet: «Quand on est au téléphone ou en ligne, il n'y a plus de filtre comme lorsqu'on est seul avec des clients ou des bénéficiaires, et les gens se défoulent et se permettent de dire n'importe quoi. Si vous êtes face à eux, en revanche, ils n'osent pas vous insulter de la même manière qu'au téléphone». (Gaëlle Demez, ACV-CSC, Belgique)

Ce problème a également été observé chez les travailleurs domestiques et les soignants, et les syndicats soulignent l'urgence d'y remédier. De même, des actions syndicales ont été menées dans le commerce de détail pour protéger les travailleuses contre le harcèlement sexuel de la part des clients. Plusieurs syndicalistes ont également signalé la nécessité de s'attaquer au phénomène parmi le personnel de bord des compagnies aériennes, fréquemment victime de harcèlement sexuel et de violence de la part des passagers.

### **Cyberviolence**

Il n'existe actuellement aucune définition unique de la cyberviolence, et les nombreux termes existants décrivant les différents types de cyberviolence se rapportent à des actes commis dans la sphère privée ou publique. Il n'existe donc pas de définition homogène de la cyberviolence sur le lieu de travail, ni de sa nature genrée. La présente étude propose d'appliquer une définition complète de la cyberviolence fondée sur le genre, formulée en 2020 par le Comité consultatif de la Commission européenne sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes:

*«La cyberviolence à l'égard des femmes est un acte de violence sexiste perpétré directement ou indirectement au moyen des technologies de l'information et de la communication, qui cause ou est susceptible de causer un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles, psychologiques ou économiques aux femmes et aux filles, y compris la menace de tels actes, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée, ou des entraves à l'exercice de leurs libertés et de leurs droits fondamentaux. La cyberviolence à l'égard des femmes comprend sans toutefois s'y limiter les violations de la vie privée, la traque, le harcèlement, les discours haineux fondés sur le genre, le partage de contenu personnel sans consentement, les abus sexuels fondés sur l'image, le piratage, l'usurpation d'identité et la violence directe. La cyberviolence s'inscrit dans le continuum de la violence à l'égard des femmes : elle n'existe pas en vase clos ; au contraire, elle découle de multiples formes de violence hors ligne et les alimente.»*

(Comité consultatif de la Commission européenne sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, 2020)<sup>3</sup>

Par conséquent, cette question émergente a été reconnue par la Commission européenne et incluse dans sa proposition de directive sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.<sup>4</sup> La proposition distingue plusieurs types de cyberviolence:

**> Partage non consentuel de matériel intime ou manipulé:**

– Rendre accessible à une multitude d'utilisateurs finaux, au moyen des technologies de l'information et de la communication, des images, vidéos ou autres matériels intimes représentant les activités sexuelles d'une autre personne sans le consentement de cette dernière;

– Produire ou manipuler, avant de rendre accessible à une multitude d'utilisateurs finaux, au moyen des technologies de l'information et de la communication, des images, vidéos ou autres matériels donnant l'impression qu'une autre personne se livre à des activités sexuelles, sans le consentement de cette personne;

– Menacer d'adopter les comportements susmentionnés pour contraindre une autre personne à faire, à consentir ou à s'abstenir d'un certain acte.

**Ainsi, le partage non consentuel de matériel intime ou manipulé peut prendre les formes suivantes:**

– le revenge porn (rendre accessible à d'autres personnes, au moyen d'outils TIC, des images, vidéos ou autres matériels intimes représentant les activités sexuelles d'une personne sans le consentement de cette dernière);

– le upskirting (production et partage non consentuels, au moyen d'outils TIC, d'images ou de vidéos prises sous la jupe d'une personne);

– le downblousing (production et partage non consentuels, au moyen d'outils TIC, d'images ou de vidéos plongeantes du décolleté d'une personne);

– les deepfakes (production ou manipulation, puis mise à la disposition de travailleurs au moyen d'outils TIC, d'images, vidéos ou autres matériels donnant l'impression qu'un autre travailleur se livre à des activités sexuelles, sans le consentement de ce dernier).

**Bien que les formes de cyberviolence évoluent constamment avec l'apparition de nouvelles**

technologies, il est important de dresser un catalogue non exhaustif des actes de violence numérisés.

**> Cyberstalking:**

– adopter de manière persistante un comportement menaçant ou intimidant à l'égard d'autrui, au moyen des technologies de l'information et de la communication, qui fait craindre à cette personne pour sa propre sécurité ou celle des personnes dont elle a la charge;

– Placer une autre personne sous une surveillance continue, sans son consentement ou son autorisation légale, au moyen des technologies de l'information et de la communication, afin de suivre ou de contrôler ses mouvements et activités ;

– rendre accessible à une multitude d'utilisateurs finaux, au moyen des technologies de l'information et de la communication, du matériel contenant les données à caractère personnel d'une autre personne, sans le consentement de cette dernière, dans le but d'inciter ces utilisateurs à lui causer un préjudice physique ou psychologique important.

**> Cyberharcèlement:**

– Initier ou participer avec des tiers à une attaque dirigée contre une autre personne, en rendant du matériel menaçant ou insultant accessible à une multitude d'utilisateurs finaux au moyen des technologies de l'information et de la communication, dans le but de causer un préjudice psychologique important à la personne attaquée;

**> Cyberincitation à la violence ou à la haine:**

– Comportement intentionnel d'incitation à la violence ou à la haine à l'encontre d'un groupe de personnes ou d'un membre de ce groupe défini par référence au sexe ou au genre, en diffusant au public du matériel contenant ce type d'incitation par le biais des technologies de l'information et de la communication.

Les personnes interrogées ont tendance à percevoir la cyberviolence fondée sur le genre comme une forme de lutte pour le pouvoir entre les sexes sur le lieu de travail, visant principalement à nuire aux performances professionnelles des femmes en utilisant la sexualité pour saper leur confiance au travail, ou comme moyen de les faire chanter pour les contraindre à certaines actions. Ces observations coïncident avec les résultats d'études récentes sur la cyberviolence fondée sur le genre qui, bien que très rares, décrivent cette dernière

<sup>3</sup> In European Parliament (2021). Combating gender-based violence: Cyber violence [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662621/EPRS\\_STU\(2021\)662621\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662621/EPRS_STU(2021)662621_EN.pdf)

<sup>4</sup> Au moment de la finalisation du présent rapport, un accord de trilogue a été conclu sur la proposition de directive relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Depuis sa publication, la CES a plaidé en faveur d'un renforcement des dispositions relatives au monde du travail dans la directive, qui reconnaissent et soulignent le rôle clé des syndicats et du dialogue social dans la sécurisation des lieux de travail pour les travailleuses. Malgré un important travail de plaidoyer mené par le Comité des femmes de la CES, l'accord conclu sur la directive en février 2024 ne contient aucune amélioration des dispositifs sur la lutte contre les violence sexistes et sexuelles dans le monde du travail en raison de l'opposition du Conseil. En ce sens, la directive est une occasion manquée de fournir un cadre juridique qui aide les syndicats à rendre les lieux de travail plus sûrs.

comme du «vandalisme économique» qui «implique une intention de la part des auteurs et est délibéré. Ces études reconnaissent que, dans de nombreux cas, les auteurs déclarent ouvertement que leur objectif est de salir la réputation professionnelle des femmes, de nuire à leur carrière et/ou de les faire licencier» (Jane, 2018, p. 3).

Des conclusions similaires ont été rapportées par Citron & Franks (2014) sur le revenge porn dirigé contre les travailleuses, qui a entraîné la destruction effective de la carrière professionnelle des victimes. Ces conclusions font également écho aux études existantes sur la violence au travail fondée sur le genre comme moyen de maintenir la domination masculine au travail et dans la société. Par exemple, une étude examinant les réactions des hommes dans des situations menaçant leur masculinité patriarcale a révélé que ces hommes étaient plus susceptibles de se livrer à du harcèlement sexuel en ligne à l'encontre des femmes. Dans l'étude, cette réaction se matérialise par la diffusion non consensuelle d'images pornographiques ou suggestives (Maass et al., 2003).

Les experts interrogés ont observé que la numérisation récente des processus de travail et le passage au télétravail ont favorisé le cyberharcèlement sexuel dirigé contre les travailleuses. «Le travail à distance et la numérisation sont des facteurs impliqués dans la cyberintimidation. L'envoi de vidéos et de messages sexuellement explicites sont les principales méthodes utilisées par les auteurs». (Raquel Gómez Merayo, CCOO, Espagne). Ces observations ont également été confirmées par une experte française, affirmant que son syndicat avait reçu un nombre accru de plaintes pour cyberharcèlement sexuel de la part de femmes en télétravail : «Certaines femmes qui télétravaillaient durant les confinements se sont plaintes auprès de nous de recevoir par internet des photos pornographiques ou des contenus sexuels non sollicités de la part de collègues masculins, y compris leurs supérieurs hiérarchiques.» (Frédérique Bartlett, CGT, France). Il convient toutefois de noter que le cyberharcèlement sexuel et toutes les autres formes de cyber-violence peuvent également être perpétrés dans des environnements de travail classiques.

### Directive sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique

Le 8 mars 2022, la Commission européenne a publié une [proposition de directive sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique](#). La proposition vise à prévenir et à combattre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique par une prévention, une protection, un accès à la justice, un soutien et une coordination efficaces. Il convient de noter que le projet de directive publié par la Commission européenne proposait la criminalisation de certaines formes de violence fondée sur le genre en vue d'introduire une harmonisation minimale des infractions dans toute l'Union européenne, notamment:

- Viol basé sur l'absence de consentement;
- Mutilations génitales féminines;
- Partage non consensuel d'images intimes ;
- Cyberstalking ;
- Cyberharcèlement ;
- Cyberincitation à la violence ou à la haine

La CES [a accueilli favorablement](#) la proposition, tout en critiquant le fait qu'elle néglige largement les mesures à prendre sur le lieu de travail. En effet, la proposition ne reconnaît pas le lien entre la violence fondée sur le genre, en particulier la violence domestique, et le monde du travail, bien que les syndicats aient présenté des solutions pour soutenir et protéger les victimes et les survivants de la violence domestique par le biais de conventions collectives. En réponse à la proposition, le Comité exécutif de la CES a adopté une position identifiant quatre domaines clés pour lesquels des amendements sont nécessaires : 1) reconnaître le rôle des syndicats, 2) protéger les victimes de certaines formes de cyberviolence contre la discrimination au travail, 3) obliger les employeurs à actualiser et à mettre en œuvre des politiques de prévention de la violence et du harcèlement et 4) traiter la violence domestique comme un sujet qui concerne le lieu de travail. Les amendements de la CES ont bien été pris en compte dans le mandat du Parlement européen pour le projet de directive, notamment le soutien à la négociation collective concernant les mesures sur le lieu de travail visant à prévenir et à traiter toutes les formes de violence fondée sur le genre (y compris la violence de tiers et la cyberviolence), la mention expresse du droit de demander des aménagements de travail à court terme pour les victimes et survivants de violences domestiques ou le renforcement du rôle joué par les représentants de la santé et de la sécurité. Malgré un important travail de plaidoyer mené par le Comité des femmes de la CES, l'accord conclu sur la directive en février 2024 ne contient aucune amélioration en raison de l'opposition du Conseil. En ce sens, la directive est une occasion manquée de fournir un cadre juridique qui aide les syndicats à rendre les lieux de travail plus sûrs.

## > Préjugés sexistes et discrimination dans la gestion algorithmique des travailleurs

La présente étude examine en outre dans quelle mesure les algorithmes d'intelligence artificielle utilisés dans la gestion des travailleurs peuvent exacerber les préjugés sexistes, reconnus ici comme une forme de discrimination fondée sur le genre au travail qui reproduit les inégalités structurelles entre les hommes et les femmes. Nous nous appuyons sur la conceptualisation genrée de cette question élaborée par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2021):

*«des ensembles de données biaisés utilisés pour former des algorithmes afin de perpétuer des pratiques d'embauche historiquement discriminatoires. Les préjugés et les hypothèses sur le genre, le sexe, la race ou le handicap qui sont intégrés dans les spécifications techniques des outils de recrutement peuvent conduire à des évaluations biaisées des performances des candidats lors d'un entretien ou d'une évaluation. De même, la planification algorithmique utilisée pour optimiser la planification et la répartition des tâches est devenue populaire dans les domaines à prédominance féminine, tels que le commerce de détail et l'hôtellerie. La planification algorithmique exacerbe la tendance croissante à la planification «juste à temps» en permettant l'attribution des équipes dans des délais courts, ce qui aggrave l'incertitude en matière de travail et de revenu et augmente le stress.*

*– Comme de plus en plus de personnes travaillent depuis leur domicile en raison de la pandémie de COVID-19, l'utilisation d'outils de contrôle et de surveillance s'est accrue. Ces technologies permettent aux employeurs de suivre l'activité des travailleurs en temps réel. Cependant, de nombreuses pratiques de contrôle et de surveillance algorithmiques sont très invasives et potentiellement discriminatoires. L'utilisation de technologies de surveillance peut périaliser les travailleurs qui télétravaillent et doivent s'occuper de leurs enfants ou sont interrompus par des membres de leur famille.» (EIGE, 2021b, p.12*

Cette typologie qui s'applique à l'étude actuelle permet d'analyser la manière dont ces types de cyberviolence s'exercent dans l'environnement de travail ainsi que leur impact genrée.

Tous les experts syndicaux interrogés ont affirmé que l'utilisation croissante d'algorithmes d'IA dans la gestion des travailleurs et la surveillance numérique visant à mesurer les performances sont des moyens puissants pour maintenir les inégalités sociales structurelles entre les sexes sur le marché du travail. Par exemple, une syndicaliste belge a indiqué observer dans son pays une utilisation accrue des applications d'IA pour la gestion des travailleurs : «une enquête d'Ipsos commandée par le Boston Consulting Group montre que les travailleurs belges comptent parmi les plus grands utilisateurs d'IA au travail. Dans cette enquête de 2019, près d'un travailleur belge sur quatre (24%)

a déclaré utiliser des applications basées sur l'IA au travail, un pourcentage plus élevé qu'en France (16%), en Allemagne (15%) ou au Royaume-Uni (20%).» (Martine Vandevenne, FGTB-ABVV, Belgique)

Le logiciel basé sur l'IA peut être utilisé pour examiner les candidatures et sélectionner les candidats dans le processus de recrutement, pour suivre les performances des travailleurs et leur évaluation, et présélectionner les personnes à licencier.

Bien que ces outils de gestion du personnel basés sur l'IA soient présentés par les employeurs comme des logiciels neutres capables de porter un jugement impartial, il convient de souligner que ces applications d'IA peuvent alimenter la discrimination fondée sur les caractéristiques sociodémographiques des travailleurs. Le logiciel est développé en fonction de spécifications du client, à savoir l'employeur, qui peuvent reproduire un préjugé sexiste caché. Comme l'a fait remarquer une syndicaliste française : «Certains pensent que ces outils peuvent être discriminatoires à l'égard des femmes dans la mesure où, par exemple, les femmes sont plus souvent licenciées que les hommes à cause de ces outils, ou que les femmes sont plus souvent contrôlées que les hommes.» (Frédérique Bartlett, CGT, France)

En outre, les outils d'IA sont susceptibles d'écarter les éléments structurels de la discrimination fondée sur le genre qui désavantagent les femmes sur le marché du travail. Comme l'a souligné la même experte française : «Souvent, les outils d'intelligence artificielle ne sont pas conçus du tout pour prendre en compte les conditions particulières que peuvent connaître les femmes : ils sont développés par des hommes pour des hommes de sorte que, malheureusement, ils sont discriminatoires. Il est toutefois difficile de traiter ce problème car souvent, les travailleurs ne sont même pas conscients qu'ils sont surveillés par leur employeur au moyen d'algorithmes. C'est donc là que réside le problème : l'absence d'information ou de consentement du travailleur est un facteur de violence».

De même, la gestion des travailleurs basée sur l'IA a le potentiel d'alimenter les préjugés sexistes en «apprenant» le profil dominant d'un travailleur, qui peut être biaisé au profit d'un genre particulier dans les emplois majoritairement occupés par des hommes ou par des femmes. Comme l'a fait remarquer une syndicaliste espagnole interrogée : «Les systèmes algorithmiques axés sur les profils humains créent des normes. Le processus de «personnalisation» qui intervient dans le contexte de l'automatisation est un processus qui ne comprend pas l'individu et qui gomme ses particularités. Il en fait un individu «générique». Toutes les personnes qui ne correspondent pas aux profils établis par le système algorithmique spécifique sont considérées comme «déviantes», une irrégularité qui, selon la programmation, sera marquée comme inexistante ou suspecte.» (Raquel Gómez Merayo, CCOO, Espagne)

De plus, les experts syndicaux interrogés s'inquiètent de plus en plus que des logiciels de surveillance numérique puissent surveiller les travailleurs sans leur consentement, y compris pour punir et faire pression sur les travailleuses qui sont mères ou ont des responsabilités familiales, et sont dès lors jugées moins impliquées au travail ou moins orientées carrière. Par exemple, une syndicaliste française a confirmé qu'en dépit d'une loi française interdisant à l'employeur d'exercer une surveillance permanente sur les travailleurs, son syndicat «a reçu des signalements sur les faits suivants :

- Un employeur sollicitant une vidéoconférence pendant les heures de travail afin de s'assurer que

le salarié est présent derrière son écran;

- Le partage permanent d'écran et/ou l'utilisation de «keyloggers» (logiciels qui enregistrent toutes les frappes effectuées par une personne sur un ordinateur);

- Des salariés contraints d'effectuer des actions régulières pour démontrer leur présence derrière l'écran, comme cliquer sur une application toutes les X minutes ou prendre des photos à intervalles réguliers.» (Romain Lasserre, FO, France).

## Section 1.3

# Nouvelles réalités ou problème récurrent?

La violence liée au travail est un phénomène bien connu. La convention C190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement définit la VFG comme «la violence et le harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.» Il convient toutefois de noter que la Convention ne fait aucune distinction entre le harcèlement et la violence. Cela contraste avec certaines législations nationales qui définissent le harcèlement sexuel comme l'expression ponctuelle de la violence, alors que le harcèlement moral exige la répétition d'un comportement non désiré, hostile et abusif. Cette distinction ou l'absence de distinction peut être déterminante quant aux réponses données par les syndicats à la VFG.

La violence fondée sur le genre est un problème complexe que les chercheurs ont tenté de décrire et d'expliquer, en tenant compte de sa nature évolutive. Les théoriciens féministes considèrent que la violence fondée sur le genre est intrinsèquement enracinée dans la culture patriarcale et qu'elle constitue un outil fondamental d'affirmation de la domination et du pouvoir collectifs des hommes au sein de chaque institution sociale (Firestone, 1972 ; Brownmiller, 1978).

Plus récemment, des chercheurs ont épinglé plusieurs lacunes dans cette théorie, soulignant la variété des dynamiques de pouvoir genrées, qui

dépendent des normes sociales de féminité et de masculinité, des dispositions et environnements, de la classe et de l'ethnicité (Acker, 2006 ; Hunnicutt, 2009 ; Cannon et al., 2015 ; Morris et Ratajczak, 2019). La construction sociale du genre, qui va au-delà de la construction binaire et hétéronormative du genre, a également été soulignée, y compris les aspects qui peuvent être à l'origine de la violence fondée sur le genre, tels que les formes hégémoniques de masculinité, le cisgenreisme, la suprématie blanche et divers systèmes d'oppression (Crenshaw, 1991 ; Hall, 1992 ; Gill, 2018). Ces observations appellent à une approche intersectionnelle de l'oppression et de la violence liées au genre (Cho, Crenshaw et McCall, 2013 ; Crenshaw, 2017 ; Brubaker, 2021). Elles appellent également à un examen plus approfondi de la question de savoir dans quelle mesure les hommes sont encore moins nombreux que les femmes à déclarer subir des violences lorsqu'ils ne se conforment pas aux attentes de la société en matière de virilité (Reidy et al., 2014). Comme ces rôles et normes de genre sont reproduits au travail, ils doivent être pris en compte dans les réponses syndicales.

Cependant, ce qui reste au cœur de tous les concepts de violence fondée sur le genre, c'est sa nature structurelle, selon laquelle le genre est le «mécanisme principal de la différence et la violence est structurée en fonction du genre» (Hunnicutt, 2009, p.556).

Par conséquent, dans le cadre de la théorie et des études féministes menées jusqu'à présent, les formes actuelles de VFG qui prévalent dans le monde du travail et font l'objet de la présente étude sont un continuum de la VFG patriarcale et donc structurelle, fondée sur une relation de pouvoir

inégal. La nouveauté dans le sujet étudié concerne l'évolution de la nature et de l'impact sexospécifiques de la violence et du harcèlement au travail, qui font suite aux perturbations du monde du travail post-pandémie et à la numérisation de l'environnement professionnel.

## Section 1.4

# Un problème lié au travail!

Le projet «Sécurité au travail, sécurité à la maison, sécurité en ligne» explore la violence domestique, la violence exercée par des tiers, la cyberviolence et les préjugés sexistes de l'IA, considérés comme des problèmes liés au travail. Par conséquent, les recommandations formulées dans la section 5 portent notamment sur le devoir de diligence des employeurs et les stratégies de dialogue social.

Il est important de reconnaître la **violence domestique** comme un problème lié au travail pour plusieurs raisons importantes. Il faut souligner que fondamentalement, la violence domestique n'est pas une question d'ordre privé, même si elle s'exerce le plus souvent dans la sphère privée. La question devrait être traitée comme un problème politique, car elle est le résultat de normes sociales, de rôles et d'attentes en matière de masculinité et de féminité, induisant des inégalités structurelles de pouvoir entre les hommes et les femmes, qui s'infiltrent dans tous les domaines des institutions sociales, y compris la famille en tant que cellule de base de la société. L'expérience de la violence domestique a un impact important sur la vie professionnelle de la victime et du survivant. Elle peut gravement affecter la santé mentale et physique des victimes et des survivants, entraînant une baisse des performances professionnelles, une faible progression de carrière et une augmentation de l'absentéisme ou du présentéisme, contribuant ainsi à une baisse des revenus, à des changements fréquents d'emploi, à une probabilité accrue d'occuper des emplois précaires, voire à un chômage de longue durée (Pillinger, 2017 ; EU-OSHA, 2023). La capacité à conserver un emploi stable et de bonne qualité

est donc un facteur crucial pour les victimes et les survivants qui souhaitent échapper à une relation violente.

En outre, comme nous l'avons déjà mentionné, l'essor du télétravail pendant la crise du COVID-19 a créé un lien direct entre la violence domestique et le travail, le domicile devenant le lieu de travail des femmes exposées à la violence d'un partenaire intime ou d'un membre de la famille. Le travail à domicile expose les victimes à un environnement de travail dangereux, puisqu'elles restent enfermées de façon prolongée avec un partenaire ou un membre de la famille agressif, ce qui accroît le risque de violence. En outre, de nombreux travailleurs, en particulier ceux qui sont actifs dans des secteurs dominés par les femmes, ont perdu leur emploi pendant la pandémie, ce qui a exacerbé leur dépendance économique à un partenaire violent.

On a également observé des répercussions directes de la violence domestique sur le lieu de travail, les victimes étant empêchées de quitter leur domicile pour aller travailler. Les victimes peuvent également être suivies sur le trajet vers ou depuis leur lieu de travail, harcelées par l'utilisation d'outils TIC ou physiquement traquées au travail par l'auteur des violences.

Le lieu de travail devient alors un endroit dangereux pour la victime. Il est dès lors indispensable que l'employeur prenne des mesures pour la protéger des agresseurs domestiques sur leur lieu de travail. En outre, les agresseurs peuvent représenter un risque pour les collègues de la victime qui entrent accidentellement en

contact direct avec lui. De tels événements peuvent obliger les employeurs à élaborer des procédures de sécurité pour minimiser l'impact de la violence domestique sur le lieu de travail. En outre, comme l'a récemment observé l'OIT, «les répercussions peuvent aussi se produire en sens inverse – du travail au foyer – lorsque certains milieux de travail, violents ou dangereux, conditionnent les travailleurs à la violence ; il est alors plus probable qu'ils commettent des actes de violence au domicile ». (Note d'information de l'OIT, 2021).

La violence domestique entraîne également des coûts économiques élevés. Selon une estimation mondiale de 2016, la violence à l'égard des femmes a entraîné une perte de 1500 milliards de dollars, soit environ 2 % du PIB mondial (ONU Femmes, 2016), en raison des congés de maladie, de l'absentéisme, de la baisse des performances professionnelles et de la rotation du personnel. En Europe, la perte économique annuelle résultant de la violence domestique est estimée à 336 milliards d'euros (EIGE, 2021a). À l'échelle planétaire, les pays évaluent également les coûts au niveau national. En Europe, les estimations effectuées en 2016 au Royaume-Uni indiquent que «les violences domestiques coûtent chaque année à l'économie britannique 1,9 milliard de livres sterling (2,2 milliards d'euros) en perte de production économique, car elles entraînent une baisse de la productivité, une hausse de l'absentéisme et une rotation accrue du personnel.» (Pillinger, 2017, p. 55). Ces chiffres montrent donc que la violence domestique perpétrée principalement à l'encontre des femmes est autant une question liée au travail qu'un problème social qui doit être traité

efficacement en tant que tel.

La **violence de tiers** est perpétrée par des personnes extérieures à l'organisation du travail. Cependant, il s'agit indéniablement d'un problème lié au travail qui a été reconnu comme tel. L'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail de 2007 reconnaissait déjà la violence exercée par des tiers à l'encontre des travailleurs comme une violence et un harcèlement sur le lieu de travail, et établissait des principes de prévention à l'intention des employeurs, sur lesquels s'appuient les lignes directrices multisectorielles de 2010 sur la violence et le harcèlement externes mentionnées plus haut. Toutefois, il convient de souligner que la violence de tiers inclut la violence au travail fondée sur le genre, qui exige des actions politiques distinctes pour lutter contre l'exposition disproportionnée des travailleuses, en particulier celles employées dans les services essentiels, aux actes de violence commis par les utilisateurs, les patients ou les clients de ces services.

De même, la **cyberviolence** visant les travailleurs a été reconnue comme un problème sur le lieu de travail, à l'instar de la cyberintimidation. Néanmoins, la pléthore de cas de cyberviolence fondée sur le genre nécessite des mesures politiques adaptées au genre pour lutter efficacement contre ce risque psychologique majeur pour l'environnement professionnel de demain. De même, le potentiel des algorithmes d'IA et de la surveillance numérique à maintenir les inégalités structurelles entre les sexes sur le marché du travail doit être traité comme une forme de violence au travail.

## Section 2.

# Incidence et facteurs contributifs

Cette section décrit l'évolution récente de la VFG, ainsi que ses caractéristiques, son incidence, les facteurs contributifs et les groupes de travailleuses les plus touchés.

### Points principaux

**Les syndicats font état d'une hausse de la violence domestique, de la violence exercée par des tiers et de la cyberviolence.**

**Les données officielles sont très insuffisantes. Soit il n'existe pas d'études concernant les tendances observées sur le lieu de travail, soit on manque de documentation sur la dimension genrée de la violence et du harcèlement.**

**La dépendance économique favorise la violence domestique. L'impact exact du télétravail doit être examiné plus avant.**

**Le sous-financement des services publics, le travail isolé (p. ex. chez les travailleurs domestiques) et le travail de nuit ou la manipulation d'argent liquide constituent des facteurs de risque de violence par des tiers.**

**Les moteurs de la violence et du harcèlement en face à face sont similaires à ceux qui favorisent la cyberviolence. Le manque de réglementation et l'absence de dialogue social amplifient les risques liés à l'IA et à la surveillance numérique.**

**Les conditions qui exacerbent la vulnérabilité se situent à l'intersection du genre et d'autres caractéristiques telles que le statut de migrant, l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap et, plus généralement, l'emploi précaire.**

### 2.1 Des tendances à la hausse mais des données officielles insuffisantes

#### Violence domestique

La majorité des syndicalistes interrogés font part d'une augmentation de l'incidence de la violence domestique au cours des dernières années, en particulier pendant la pandémie de COVID-19. Certaines données statistiques viennent souvent étayer cette tendance au niveau national.

C'est le cas de la **Belgique**. Ainsi, en Wallonie, le service gratuit d'aide aux victimes de violences conjugales «Écoute Violences Conjugales» a enregistré au printemps 2020 deux fois plus d'appels

au cours des premiers mois de confinement lié à la pandémie. En Flandre, le numéro d'appel 1712 a enregistré une hausse de 70 % des appels durant la quatrième semaine de confinement par rapport à la première semaine.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Coronavirus en Belgique: les lignes d'écoute pour les victimes de violences conjugales sont saturées <https://www.rtbfb.be/article/coronavirus-en-belgique-les-lignes-d-ecoute-pour-les-victimes-de-violences-conjugales-sont-saturees-10477662>

En **Allemagne**, les données sur la violence domestique de ces dernières années indiquent également une progression continue de la violence domestique. Parmi les 157 818 cas enregistrés en 2022, 80,1% des victimes de violences entre partenaires intimes étaient des femmes (126 349) et 19,9% des hommes (31 469). Le nombre de femmes victimes de violences entre partenaires intimes a augmenté de 9% par rapport à l'année précédente (2021: 115 954), tandis que le nombre de victimes masculines a augmenté de 9,7% (2021 : 28 683).<sup>6</sup>

En outre, l'incidence de la violence domestique a augmenté de manière significative en **France** dès le début de la pandémie. Les données relatives aux violences domestiques signalées à la police ont montré qu'au 1<sup>er</sup> avril 2020, le nombre de signalements avait augmenté de 32% en zone gendarmerie et de 36 % dans la zone de la préfecture de Paris.<sup>7</sup> De même, l'année 2021 a vu le nombre de féminicides augmenter de 20% par rapport à 2020. En 2021, 122 femmes ont été tuées par leur partenaire intime, tandis qu'en 2022, ce nombre est resté pratiquement inchangé, avec 118 cas de féminicides recensés en France.<sup>8</sup>

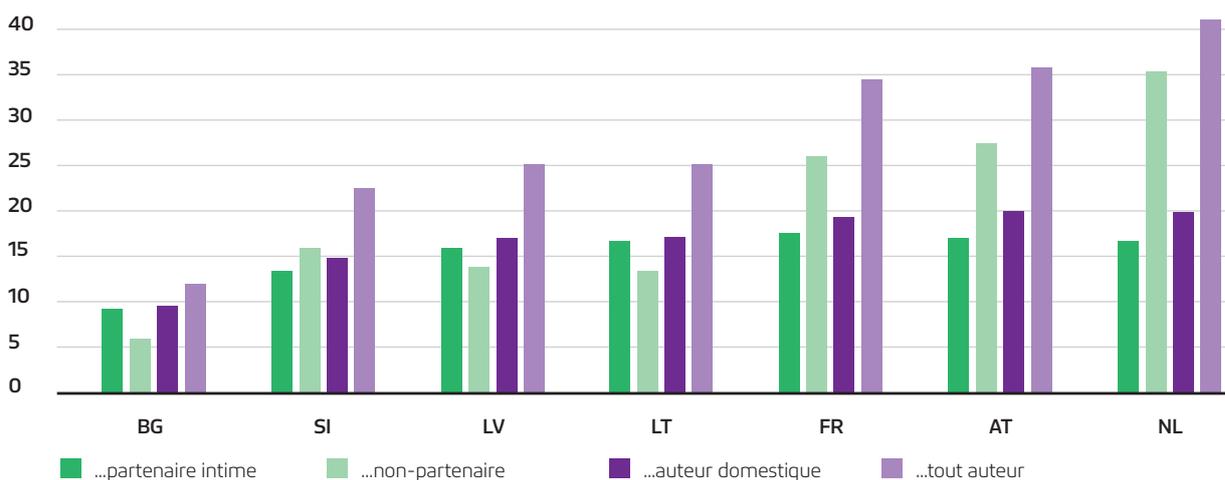
En **Espagne**, c'est en 2020 qu'a été enregistrée la plus forte hausse annuelle du nombre de victimes féminines de violence domestique. Cette année-là, 5 082 femmes ont subi des violences, contre 4 748 en 2019, soit une augmentation de 7%. En 2021, leur nombre a légèrement diminué, passant à 5 058 femmes, tandis qu'en 2022, il a reculé de 2% pour atteindre 4 949.<sup>9</sup>

Les statistiques de la police **slovène** indiquent également une augmentation de l'incidence. En 2020, la police a traité un total de 1 346 actes criminels de violence domestique ayant fait l'objet de poursuites pénales, soit 12,9% de plus que l'année précédente où 1 233 cas avaient été traités.<sup>10</sup> La syndicaliste slovène a également cité des statistiques policières faisant état de 13 victimes de féminicides en 2022, soit le double de la moyenne annuelle habituelle.

Des données statistiques ont été collectées pour les années 2021-2023 dans le cadre d'une enquête européennes sur la violence fondée sur le genre (EU-GBV). Selon cette enquête, 14% des femmes slovènes ont subi des violences de la part de leur partenaire intime, et 15% ont été victimes de violences intrafamiliales en 2021. En France, ces chiffres étaient respectivement de 17 et 19% (Figure 1).

Toutefois, on manque actuellement de données nationales ou européennes comparables pour évaluer l'évolution de la violence domestique après la fin de la pandémie. Des chiffres devaient être disponibles au niveau national en 2024. De même, l'enquête EU-GBV d'Eurostat sera complétée par des données collectées conjointement en 2023 par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'Agence des droits fondamentaux de l'UE afin de couvrir les pays qui n'ont pas participé à l'enquête EU-GBV. Ces statistiques ne seront pas disponibles non plus avant 2024.

Figure 1 Proportion de femmes (18 -74 ans) ayant subi des violences physiques (y compris des menaces) ou sexuelles à l'âge adulte, par type d'auteur.



Source: EU-GBV survey, wawe 2021

6 HÄUSLICHE GEWALT Lagebild zum Berichtsjahr 2022 [https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/Lagebilder/HaeuslicheGewalt/haeuslicheGewalt\\_node.html](https://www.bka.de/DE/AktuelleInformationen/StatistikenLagebilder/Lagebilder/HaeuslicheGewalt/haeuslicheGewalt_node.html)

7 Déclaration du ministre de l'Intérieur du 26 mars 2020 sur France 2, le ministre de l'Intérieur a indiqué qu'«en zone gendarmerie», ces violences ont augmenté de «32% en une semaine», a-t-il dit, et dans la zone de la préfecture de police de Paris, elles ont été en hausse de «36% en une semaine» <https://www.village-justice.com/articles/recrudescence-des-violences-conjugales-periode-confinement-comment-mieux,34456.html>

8 Rapport annuel du ministère français de l'Intérieur [https://www.lemonde.fr/en/france/article/2022/11/19/protesters-march-in-memory-of-100-femicide-victims-killed-in-france-this-year\\_6004900\\_7.html](https://www.lemonde.fr/en/france/article/2022/11/19/protesters-march-in-memory-of-100-femicide-victims-killed-in-france-this-year_6004900_7.html)

9 Instituto Nacional de Estadística (2022). El número de mujeres víctimas de violencia de género. [https://www.ine.es/prensa/evdvg\\_2022.pdf](https://www.ine.es/prensa/evdvg_2022.pdf)

10 <https://www.drustvo-dnk.si/o-nasilju/statistika-o-nasilju.html#B>

## Violence exercée par des tiers

Tous les participants aux entretiens ont déploré le manque de données dont dispose leur État membre sur l'exposition à la violence de tiers au travail selon le sexe. Compte tenu du manque de données, il est difficile d'identifier comment l'incidence de cette forme de violence au travail a progressé et d'estimer son impact genré.

De même, au niveau européen, les statistiques sur la violence de tiers au travail sont insuffisantes et ne sont actuellement disponibles que pour un nombre limité d'États membres.

*«Nous avons observé une nette augmentation de la violence de tiers chez les agents de l'administration publique (...) il y a trop peu de personnel, mais quand un travailleur de première ligne est une femme, on dévie presque systématiquement sur de la violence liée au genre.»*

Gaëlle Demez, ACV-CSC, Belgium

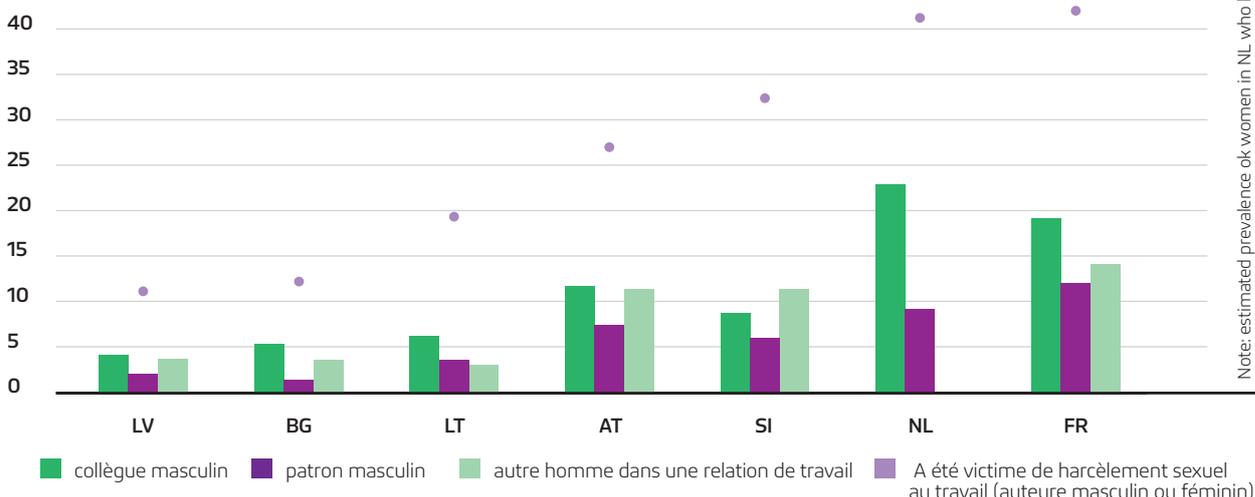
Par exemple, l'expert syndical allemand interrogé a fait état d'une augmentation récente de la violence de tiers parmi tous les agents des services publics qui « en général, sont confrontés à beaucoup plus de violence et de harcèlement de la part de tiers, de clients, de patients, de clients, mais on ne dispose pas de données sur la violence de tiers au travail selon le sexe ». Les syndicalistes norvégiens interrogés ont également fait part de situations similaires : « Nous ne savons pas si la violence de tiers a augmenté. Nous ne disposons d'aucune donnée à ce sujet. Il est donc difficile de dire que c'est le cas. Nous savons que des enquêtes sont menées par le syndicat des enseignants au sujet d'agressions tellement graves que les professeurs concernés ont peur d'affronter les

élèves agresseurs. Le problème dans ce contexte est que nous ne savons pas s'il s'agit d'une enseignante ou d'un enseignant, les données ne précisant pas le genre des victimes». (Nora Sørensen, UNIO, Norvège). Une syndicaliste française interrogée a observé que la récente augmentation de la violence exercée par des tiers peut résulter d'une prise de conscience accrue et du nombre de cas signalés : «Un grand nombre d'agressions sont commises par des personnes extérieures à l'entreprise (visiteurs, clients, fournisseurs, passants, inconnus, etc.), mais nous ne disposons pas de chiffres permettant de savoir s'il s'agit d'une augmentation de la violence des tiers ou d'une libération de la parole consécutive à une meilleure prise de conscience, ou d'un mélange des deux.» (Frédérique Bartlett, CGT, France):

« Un grand nombre d'agressions sont commises par des personnes extérieures à l'entreprise (visiteurs, clients, fournisseurs, passants, inconnus, etc.), mais nous ne disposons pas de chiffres permettant de savoir s'il s'agit d'une augmentation de la violence des tiers ou d'une libération de la parole consécutive à une meilleure prise de conscience, ou d'un mélange des deux. » (Frédérique Bartlett, CGT, France)

L'enquête EU-GBV de 2021 est la seule étude à avoir recueilli des données sur l'exposition des travailleurs, par genre, à certaines formes de violence exercée par des tiers, définies comme du harcèlement sexuel au travail par une personne autre qu'un patron ou un collègue masculin. Toutefois, les statistiques EU-GBV ne distinguent pas les secteurs économiques, les tranches d'âge et les types d'auteur. Là encore, les données ne sont disponibles que pour deux pays concernés par l'étude actuelle. En Slovaquie, environ 11 % des femmes ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel de la part d'un homme tiers, tandis qu'en France, cette proportion est proche de 15% (Figure 2).

Figure 2 Proportion de travailleuses (18-74 ans) ayant subi du harcèlement sexuel au travail, par type d'auteur



Note: estimated prevalence of women in NL who have experienced sexual harassment at work by other male is not published as it is based on less than 20 sample observations  
Source: EU-GBV survey, wave 2021

Néanmoins, tous les syndicalistes interrogés ont confirmé avoir récemment observé une augmentation de l'incidence de la violence de tiers parmi les travailleuses, en particulier pendant la pandémie de COVID-19 dans les secteurs dominés par les femmes, comme le secteur de la santé, l'aide sociale, l'éducation, l'administration publique ou le commerce de détail.

En Slovénie, la syndicaliste interrogée a déclaré : « Nous constatons ces dernières années une augmentation de la violence de tiers à l'encontre des femmes, en particulier dans les secteurs de première ligne comme la santé et l'aide sociale, le commerce

de détail et l'hôtellerie. Il n'y a pas assez de personnel pour faire le travail, alors les gens deviennent violents ». (Irena Štampfelj, ZSSS, Slovénie)

Une experte espagnole a également confirmé que « bien que nous ne disposions pas de données officielles, l'augmentation de la violence est consécutive à la pandémie. Les femmes qui travaillent dans les secteurs de première ligne ont notamment indiqué subir de la violence de la part de tiers ». (Raquel Gómez Merayo, CCOO, Espagne).

## Cyberviolence

Là encore, la quasi-totalité des participants aux entretiens ont fait état de l'absence de données récentes sur l'exposition à tout type de cyberviolence sur le lieu de travail ou par genre dans leur État membre respectif. Il est donc difficile d'estimer l'augmentation de l'incidence des différents types de cyberviolence au travail, y compris sa dimension de genre.

La Belgique semble être le seul État membre où une enquête nationale a récemment été menée sur l'expérience de la cyberviolence par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2022). Cette enquête concerne toutefois l'incidence dans la vie privée. Néanmoins, elle fournit des indications intéressantes sur la nature genrée des différents types de cyberviolence, tels que le revenge porn et le cyberharcèlement.<sup>11</sup>

Il n'existe pas non plus de données européennes évaluant l'exposition des travailleurs à la cyberviolence ou tenant compte des différences entre les sexes dans l'incidence de la cyberviolence sur le lieu de travail. Par conséquent, l'étude actuelle ne présente qu'une évaluation qualitative du phénomène par les syndicats.

La majorité des syndicalistes interrogés (13) ont confirmé que la cyberviolence est un problème de plus en plus préoccupant sur le lieu de travail, en particulier pour les femmes. Toutefois, en raison de l'insuffisance des données ou de l'expertise syndicale en la matière, les experts interrogés n'ont généralement pas commenté davantage l'incidence de la cyberviolence dans le monde professionnel

11 Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2022). Revenge porn, harcèlement sexuel en ligne et autres formes de cyberintimidation [https://igym-iefh.belgium.be/sites/default/files/160\\_-\\_revenge\\_porn\\_youtoo.pdf](https://igym-iefh.belgium.be/sites/default/files/160_-_revenge_porn_youtoo.pdf)

## Section 2.2

# Facteurs et environnements favorables

### Violence domestique

Les syndicalistes interrogés observent tous dans leur propre pays l'absence de données scientifiques étayant le lien direct entre l'augmentation récente de la violence domestique, en particulier pendant la pandémie de COVID-19, et le télétravail des femmes victimes. Bien que l'augmentation de la violence domestique soit intimement liée à l'essor du travail à distance imposé pendant la pandémie, tel qu'observé par les représentants syndicaux de presque tous les États membres lors des entretiens et par des organismes comme l'EU-OSHA (2023) ou l'OIT (2021), les études européennes ou nationales qui explorent ce lien sont insuffisantes.

Pourtant, tous les participants interrogés ont cité les confinements imposés pendant la pandémie de COVID-19 comme principal facteur contributif à la montée en puissance de la violence domestique. L'isolement prolongé et forcé avec un partenaire ou un proche violent augmente la probabilité que la victime soit maltraitée (Drieskens et al., 2022). En effet, les recherches existantes sur la violence domestique indiquent que l'isolement est un facteur de risque dans l'exposition à la violence domestique (Stets, 1991 ; Lanier & Maume, 2009. Barbara et al., 2020).

Par ailleurs, la dépendance économique est elle aussi considérée comme un facteur important favorisant la récente intensification de la violence domestique. Cela fait également écho aux études existantes sur le rôle de la dépendance économique dans la violence domestique en tant que facteur de risque important (Basu & Famoye, 2004; Bornstein, 2006 ; Postmus et al., 2020). Il ressort des entretiens que le travail féminisé, dans lequel les femmes occupent principalement des emplois peu rémunérés, précaires et à temps partiel, est l'une des raisons qui expliquent cette dépendance économique. Dans le même temps, la crise induite par la pandémie a frappé plus durement les secteurs où le travail est essentiellement effectué par les femmes, tels que les services de restauration et d'hébergement, le travail domestique et le commerce de détail (Eurofound, 2021).

Ainsi, les pertes d'emploi les plus massives pendant la pandémie de COVID-19 ont touché les femmes occupant des emplois dits à bas salaire (ibid.). Les experts interrogés ont reconnu que ces pertes d'emploi chez les femmes exposées à la violence domestique, qui avaient déjà de faibles moyens de subsistance avant la pandémie, exacerbe le risque de violence domestique de la part d'un partenaire intime ou d'un autre agresseur. Ce constat confirme les études récentes selon lesquelles la combinaison entre pression économique et isolement pendant la période de COVID-19 a renforcé l'exposition à la violence domestique (ONU Femmes, 2020 ; Barbara et al., 2022). Toutefois, il convient de noter que les hommes peuvent également être exposés à la violence domestique lorsqu'ils dépendent économiquement des femmes. Si la relation de pouvoir change, la violence continue de s'exercer selon l'axe du genre et du pouvoir.

En outre, comme mentionné précédemment, l'OIT observe que les environnements de travail violents peuvent être propices au débordement de la violence au travail dans la sphère domestique, un milieu de travail violent pouvant influencer la personne et la pousser à plus de violence à la maison (note d'information de l'OIT, 2021).

### Violence exercée par des tiers

Au cours des entretiens, les facteurs responsables de l'augmentation récente de la violence de tiers et de son impact genré ont été identifiés comme la résultante des mesures d'austérité et des pénuries de personnel déjà décrites, qui ont nui à la qualité des services publics et d'autres secteurs économiques essentiels comme le commerce de détail. Toutefois, comme il n'existe pas de données suffisantes sur l'exposition à la violence de tiers selon le genre, il est difficile d'identifier précisément le mécanisme qui sous-tend la violence de tiers à l'égard des travailleuses, et de savoir si les femmes actives dans ces secteurs sont plus exposées à la violence de tiers en raison de leur genre, de leur prédominance dans ces secteurs, ou de la dégradation de la qualité ou de l'accessibilité des services publics : « Il est difficile d'établir un lien direct avec

la violence fondée sur le genre, car comme les femmes constituent la majorité des travailleurs, s'il y a de la violence, elle est forcément dirigée contre les femmes.» (Hélène Ibanez, CFDT, France).

Cependant, au cours des entretiens, les syndicats ont partagé certaines observations intéressantes sur la nature genrée de la violence des tiers. Par exemple, une syndicaliste belge a donné son point de vue sur la nature genrée de la violence de tiers, telle qu'apparue récemment parmi les travailleurs de première ligne: «Les services essentiels ont enregistré une hausse des agressions de la part d'utilisateurs généralement masculins, mais les travailleuses sont toujours désavantagées par le facteur du genre. Lorsqu'ils sont irrités, les clients ont tendance à rabaisser les femmes, et les insultes à leur égard ont très vite une connotation sexuelle, ce qui n'est pas le cas pour les travailleurs de sexe masculin qui, généralement, sont davantage jugés sur leur incompétence ou sur la rapidité du service de première ligne ». (Gaëlle Demez, ACV-CSC, Belgique). Une experte syndicale irlandaise identifie la culture sexiste comme contribuant à l'augmentation de la violence exercée par des tiers à l'encontre des femmes, et la décrit comme un «renforcement général de la misogynie dans la société, l'incapacité à remédier correctement à ce problème, que ce soit par la politique gouvernementale ou par les employeurs, et les pressions exercées sur les syndicats pour qu'ils s'occupent d'autres problèmes urgents». (Clare Moore, ICTU, Irlande du Nord)

De même, il ressort des entretiens que les femmes qui travaillent de manière isolée sont davantage exposées au risque de violence exercée par des tiers. Comme l'a rapporté une syndicaliste espagnole : « Les travailleurs domestiques et les soignants sont les personnes les plus exposées et les plus vulnérables face à la violence dans un domaine considéré comme privé, l'inspection du travail ne peut pas agir et c'est l'une des difficultés de l'adaptation des conventions C189 et C190 à notre législation. Les aidants se trouvent dans la même situation, harcelés et agressés par leurs proches ou personnes dépendantes. » (Alicia Ruiz Fernández, UGT, Espagne). En effet, le milieu familial en tant que facteur de risque est confirmé par quantité d'études portant sur l'exposition des travailleurs domestiques et des soignants à la violence de tiers (Büssing & Höge, 2004; Campbell et al., 2014; Phoo & Reid, 2022). Par ailleurs, on a récemment constaté que les travailleurs qui s'occupent de patients à domicile sont plus susceptibles d'être victimes d'abus sexuels de la part de ces patients que dans n'importe quel autre environnement (Clari et al., 2020).

En outre, le travail de nuit, en particulier dans les restaurants et les bars, est un facteur de risque de VFG. Les études indiquent que les jeunes travailleuses sont particulièrement exposées à la violence et aux abus des clients pendant le travail de nuit (Ryu et al., 2018).

### Cyberviolence

La numérisation croissante des processus de travail, l'augmentation de la charge de travail et le stress professionnel engendré par les risques psychosociaux ont été identifiés au cours des entretiens comme les principaux facteurs contribuant à l'augmentation récente de la cyberviolence fondée sur le genre. De même, les environnements de travail ou les postes de direction dominés par les hommes seraient propices à la cyberviolence fondée sur le genre. Néanmoins, tous les participants interrogés ont souligné le manque de données permettant d'estimer les facteurs propices au risque de cyberviolence fondée sur le genre. On déplore en outre l'insuffisance d'études concernant l'impact des TIC sur la violence dans les emplois manuels, majoritairement occupés par des hommes.

Lorsqu'ils ont comparé la cyberviolence avec la VFG directe au travail, les participants aux entretiens ont épinglé des facteurs identiques pour l'émergence de la cyberviolence et celle de formes « classiques » de violence fondée sur le genre à l'encontre des travailleuses, même si dans le cas de la cyberviolence, les auteurs recourent à des appareils mobiles et autres outils de communication sur internet.

Plusieurs études ont examiné la probabilité que les hommes se livrent à du harcèlement sexuel au travail. Certaines ont constaté que les hommes ont tendance à harceler sexuellement leurs collègues féminines lorsque les femmes accèdent à un statut professionnel plus élevé, une situation perçue comme une menace pour la masculinité des auteurs (Chamberlain et al. 2008 ; McLaughlin et al., 2012 ; Stainback, Ratliff, & Roscigno, 2011). D'autres études ont montré que les hommes confrontés à l'insécurité de l'emploi ont tendance à être violents ou à harceler sexuellement les femmes au travail (Cortina & Magley, 2009 ; Roscigno, Lopez, & Hodson, 2009). De même, des recherches antérieures sur le harcèlement sexuel au travail ont mis en lumière que, contrairement à la croyance populaire selon laquelle les superviseurs masculins harcèlent sexuellement les travailleuses pour exprimer leur pouvoir en raison d'un déséquilibre des forces, les femmes occupant des postes de supervision peuvent faire face à une incidence encore plus élevée d'abus sexuels au travail. Cette

tendance s'appuie sur la théorie du pouvoir et de la menace. L'augmentation du nombre de femmes cadres au sein d'une entreprise s'accompagne donc souvent de violences à caractère sexuel visant à saper la réputation et la confiance de ces femmes. (McLaughlin, Uggen, & Blackstone)

Il existe peu d'études concernant l'incidence de la cyberviolence dans le monde du travail et son impact genré. Néanmoins, certaines études mettent en évidence des environnements de travail masculinisés, comme le secteur informatique, qui exposent les femmes à la cyberviolence, en particulier au harcèlement sexuel en ligne. Une étude récente sur l'industrie du jeu révèle que les femmes actives dans ce secteur et les joueuses professionnelles ont signalé des expériences de cyberharcèlement sexuel beaucoup plus fréquentes que leurs homologues masculins. Comme l'expliquent les auteurs: «plus un joueur de jeux vidéo se professionnalise, plus il s'expose à des comportements hostiles et connaît par la suite des problèmes de santé mentale (en particulier les femmes)» (Trudgett-Klose & McLinton, 2023, p. 31). Dans le cadre de l'étude, les femmes actives dans l'industrie du jeu ont fait état de niveaux élevés de cyberharcèlement de la part de leurs collègues et clients.

Une autre étude a montré que l'utilisation accrue des nouvelles technologies dans l'organisation du travail et la communication interne de l'entreprise a engendré divers types de cyberviolence, notamment du harcèlement sexuel, qui se traduit notamment par l'envoi non sollicité ou le partage de contenus sexuels non consensuels impliquant la victime, le cyberstalking ou le cyberharcèlement par le biais de menaces de divulgation de contenus sexuels à d'autres travailleurs. Il est intéressant de noter que si les types de cyberviolence fondés sur le genre n'ont été rapportés que par des travailleuses dans le cadre de l'étude, les victimes masculines ont signalé des cas de cyberintimidation (D'Cruz & Noronha, 2013).

Les experts interrogés ont également souligné l'absence de politiques d'entreprise et de formation du personnel en matière de tolérance zéro à l'égard de toute forme de violence, y compris le sexisme,

ce qui peut être un facteur « facilitant » la propagation de la cyberviolence au travail.

En ce qui concerne spécifiquement la gestion basée sur l'IA et la surveillance numérique, les syndicalistes interrogés observent généralement que deux facteurs favorisent la discrimination fondée sur le genre : l'absence de lois européennes ou nationales réglementant l'utilisation des algorithmes d'IA au niveau collectif, sur le lieu de travail, et l'absence de procédures transparentes sur le lieu de travail concernant l'utilisation des algorithmes et la manière dont les décisions algorithmiques sont prises. Ils ont également souligné que ces règles doivent faire l'objet de négociations collectives afin de garantir la protection contre les préjugés sexistes qui peuvent être inscrits dans les algorithmes d'IA et la surveillance numérique des travailleurs.

Le règlement général de l'UE sur la protection des données prévoit certaines dispositions applicables à la protection contre l'utilisation abusive des données des salariés. L'article 22 du règlement accorde à l'individu le droit de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé, y compris le profilage<sup>12</sup>. Néanmoins, cette disposition ne s'applique qu'au niveau individuel de sorte qu'elle ne peut être considérée comme un outil permettant aux travailleurs de faire appel des décisions prises par les algorithmes.

Le vide réglementaire actuel concernant l'utilisation de logiciels basés sur l'IA dans la gestion des travailleurs permet donc potentiellement aux algorithmes d'entretenir les préjugés sexistes. Ce risque a été largement reconnu par les chercheurs et les instances européennes. C'est pourquoi les chercheurs ont appelé à une réglementation complète de l'application des logiciels basés sur l'IA dans l'environnement de travail (de Stefano, 2021 ; Ponce del Castillo, 2021). Dans le même esprit, la Commission européenne a récemment reconnu la nécessité d'établir un cadre législatif en vue de réglementer l'utilisation des algorithmes pour la gestion, le suivi et le recrutement des travailleurs (Euractiv, 2023). De même, l'EU-OSHA a recommandé la participation des travailleurs et le renforcement du dialogue social dans le processus réglementaire (EU-OSHA, 2022).

12 Article 22 du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)

## Section 2.3

# Groupes de travailleuses les plus touchés

*«La précarité, dans l'emploi et/ou dans le contexte familial (p. ex. : la monoparentalité) et l'appartenance à une minorité rendent les femmes vulnérables à la violence et au harcèlement au travail. Les travailleuses sont d'autant plus exposées qu'elles sont jeunes, citadines, discriminées en raison de leur orientation sexuelle ou de leur religion, déjà victimes de violences sexuelles, employées dans un environnement de travail dominé par les hommes ou contraintes de porter des vêtements laissant apparaître leurs formes, leurs seins ou leurs jambes. En matière de harcèlement sexuel, la situation des victimes est souvent liée à leur situation économique. Elles se trouvent souvent dans une situation professionnelle ou financière précaire, vivent isolées ou rencontrent des difficultés sur le plan affectif.»*

Romain Lasserre, FO, France

Les études concernant la violence fondée sur le genre indiquent que les violences domestiques ou sur le lieu de travail touchant les femmes de manière disproportionnée doivent être examinées selon une approche intersectionnelle. Si le genre est un facteur de risque important dans l'expérience de la violence et du harcèlement domestiques ou sur le lieu de travail, il devient un facteur de risque particulièrement prévalent s'il est associé à la race, à la classe (y compris le statut d'immigrant et l'emploi précaire) et à l'orientation sexuelle (Bogard, 1999 ; Cho, Crenshaw & McCall, 2013 ; Crenshaw, 1991 ; Gill, 2018 ; Sokoloff & Dupont, 2005 ; Villegas, 2019). Cette observation est également partagée par les syndicalistes interrogés.

Les groupes de travailleuses les plus vulnérables aux violences domestiques et à la violence fondée sur le genre sont les jeunes travailleuses, les femmes occupant des emplois précaires, les mères célibataires, les minorités ethniques et les travailleuses immigrées, les femmes handicapées, les femmes peu instruites, les domestiques ou les travailleuses LGBTQ+.

Plusieurs experts ont identifié le handicap comme un facteur de risque supplémentaire dans l'exposition à la violence domestique et à la VFG sur le lieu de travail. Par exemple, les femmes porteuses d'un handicap sont particulièrement exposées aux violences conjugales. Les études existantes indiquent que les femmes souffrant de déficiences physiques

sont plus susceptibles que les autres de subir des violences domestiques (Nosek et al., 1997 ; Curry, Hassouneh-Phillips & Johnston-Silverberg, 2001 ; Powers et al., 2002). Les auteurs de violences ont tendance à profiter du manque d'estime sexuelle et corporelle des femmes porteuses d'un handicap physique (Hassouneh-Phillips & McNeff, 2005), ainsi que de l'incapacité des femmes souffrant d'une déficience particulière à se défendre contre l'agresseur (Hague, Thiara, & Mullende ; 2011). En outre, la situation matérielle souvent plus précaire des femmes handicapées augmente le risque de dépendance économique (Powers et al., 2002) vis-à-vis de l'auteur des violences, ce qui est un facteur important de la violence domestique elle-même, comme nous l'avons expliqué plus haut dans le chapitre décrivant les facteurs propices à l'augmentation de cette violence.

En outre, le statut de migrant des femmes est un facteur de risque majeur dans l'exposition à la violence domestique, qui est étroitement lié à la race, à la nationalité et à la classe. Les études montrent que les femmes immigrées sont particulièrement exposées aux violences conjugales, car elles ont plus souvent tendance à dépendre économiquement de leur partenaire dans un pays étranger. Cette dépendance induit une domination du partenaire sur la femme et la contraint à se conformer à un conjoint violent qui exploite ce déséquilibre de pouvoir (Erez, Adelman, & Gregory, 2009 ; Moyce & Schenker, 2018). Cette situation est

souvent liée au statut de résidente irrégulière des femmes immigrées, qui limite leur accès au marché du travail et aux services sociaux (Erez, Adelman, & Gregory, 2009 ; Ogunsiiji et al., 2012 ; Holtmann & Rickards, 2018).

Certains facteurs peuvent également accroître le risque d'exposition à la violence de tiers fondée sur le genre. Les entretiens ont mis en évidence que les travailleurs les plus vulnérables à la violence de tiers fondée sur le genre sont les femmes employées dans les services de première ligne et celles qui occupent des emplois précaires, les groupes minoritaires tels que les femmes appartenant à des minorités ethniques, y compris les jeunes femmes, et les travailleurs LGBTQ+. La caractéristique essentielle des femmes confrontées à ces conditions de vulnérabilité est leur faible pouvoir de négociation ou le fait qu'elles occupent des emplois à prédominance féminine, qui sont historiquement sous-payés et sous-évalués, et donc souvent précaires par nature. En particulier, le faible taux de syndicalisation dans les professions de service du secteur privé contribue à l'amplification de la vulnérabilité et à l'absence de prévention et de traitement de la violence et du harcèlement de tiers.

Les études révèlent par exemple que les travailleuses du secteur de l'hébergement et de la restauration sont régulièrement confrontées à de mauvais comportements et à de la violence sexuelle de la part des clients (Booyens et al., 2022 ; Guerrier & Adib, 2000 ; Shaw, Hegewisch & Hess, 2018). De même, une méta-analyse fait état d'une incidence plus élevée d'agressions verbales et de harcèlement sexuel de la part des clients à l'encontre des travailleuses actives dans d'autres secteurs à forte proportion d'emplois précaires, comme les services de restauration (y compris les restaurants et les bars), les centres d'appel et le commerce de détail (Yagil, 2008). Les études indiquent en outre que la violence exercée par des tiers dans ces secteurs tend à augmenter parmi les travailleuses immigrées. Le genre, combiné à la race et à un statut socio-économique faible est une condition propice à une plus grande exposition à la VFG exercée par les clients (Fitzgerald, 2020 ; Marín et al., 2021).

En outre, certaines professions telles que les enseignants, les journalistes et les politiciens sont plus exposées à la violence de tiers, qui s'exerce souvent à l'aide d'appareils mobiles et d'internet, sous la forme de cyberviolence. Par exemple, une étude réalisée par Øistad (2015) a montré que les jeunes femmes journalistes étaient deux fois plus susceptibles d'être victimes de cyberintimidation et de menaces en ligne que leurs homologues masculins. De manière significative, ces femmes journalistes étaient également plus susceptibles que leurs collègues masculins d'être confrontées à une forme sexualisée de harcèlement en ligne, allant souvent jusqu'à des menaces d'agression sexuelle. Par ailleurs, une étude récente de Savigny (2020) a examiné l'expérience du cyberharcèlement parmi les femmes universitaires. Des études ont montré que si les chercheurs diffusent de plus en plus leurs travaux sur les réseaux sociaux, les femmes universitaires font face à du cyberharcèlement et à des menaces sexuelles en ligne visant à les contrôler, à les réduire au silence et à les dominer. Cette pratique est perçue comme un moyen de « contrôler les frontières entre les sexes » et de « soumettre les femmes dans des domaines dominés par les hommes » (Kavanagh & Brown, 2020, p. 4).

En outre, une étude sur les femmes exerçant des professions précaires, principalement de nature intellectuelle, incertaine et temporaire (rédactrices indépendantes, conférencières, photographes, chanteuses et spécialistes IT), a révélé une incidence élevée de divers types de cyberviolence. Sur les 52 participants à l'étude, 43 ont fait état d'une expérience d'au moins un type de cyberviolence tel que la cyberhaine, le cyberharcèlement ou le harcèlement sexuel en ligne. Toutes les victimes identifiées dans l'étude ont rapporté que des attaques de cyberviolence avaient eu un effet négatif, voire dévastateur, sur leur vie professionnelle. Certaines ont vu leurs performances professionnelles diminuer, d'autres ont envisagé de changer d'emploi et d'autres encore se sont retirées de la profession. En outre, les victimes déclarent souvent banaliser l'expérience de cyberviolence lorsqu'elles en font part à leurs collègues ou à leur employeur (Jane, 2018).

## Section 3.

# Cadres juridiques nationaux applicables

Cette section évalue dans quelle mesure les cadres juridiques mondiaux, européens et nationaux sont adaptés à l'évolution récente de la VFG.

### Points principaux

Les cadres juridiques mondiaux, européens et nationaux traitent largement la VFG comme un comportement en face à face et sont donc peu adaptés à l'évolution du monde du travail.

La convention C190 de l'OIT est particulièrement adaptée aux évolutions récentes de la VFG. Elle n'a pas été ratifiée par l'UE et on ne sait pas comment ni quand elle sera mise en œuvre dans les législations nationales des pays qui l'ont ratifiée.

Les lois nationales tendent à reconnaître que la violence domestique a des répercussions sur le lieu de travail, et offrent des degrés de protection variables.

Si la violence exercée par des tiers est traitée dans la législation nationale, sa dimension genrée n'est généralement pas reconnue.

La France, la Belgique et l'Espagne ont introduit des dispositions spécifiques sur certaines formes de cyberviolence. La surveillance numérique et la gestion basée sur l'IA sont actuellement traitées par la Belgique et l'Espagne, mais sans la dimension de genre.

### 3.1 Aperçu général

D'une manière générale, les cadres juridiques mondiaux, européens et nationaux sur la prévention de la violence et du harcèlement au travail ne contiennent pas de dispositions abordant l'évolution récente de la violence domestique en tant que problème lié au travail, la violence fondée sur le genre ou la cyberviolence et le harcèlement au travail. L'écrasante majorité des instruments juridiques actuels considèrent uniquement la VFG comme un comportement en face à face dont se rendent coupables des superviseurs ou collègues dans les locaux de l'employeur.

En ce qui concerne les comportements en face à face, l'approche juridique a connu d'importantes avancées au cours des dernières décennies. Les cadres juridiques existants sur la prévention de la violence et du harcèlement au travail recon-

naissent que de tels comportements résultent de relations de pouvoir inégales entre les sexes dans toutes les sociétés. En outre, les cadres juridiques mondiaux et européens sur la violence et le harcèlement identifient la nature intersectionnelle de la violence fondée sur le genre qui affecte les femmes dans les sphères privée et publique. Les instruments juridiques reconnaissent que l'expérience de la violence sexiste peut être exacerbée par une discrimination combinée fondée sur le genre et d'autres caractéristiques sociodémographiques telles que la race, l'orientation sexuelle, la classe sociale, le statut de migrant, le handicap, l'emploi précaire, etc.

D'importants instruments mondiaux ont été mis en place pour lutter contre la violence domestique en tant que problème touchant de manière disproportionnée les femmes et les enfants. Par ailleurs, les législations nationales contiennent d'importantes

dispositions sur l'interdiction de la VFG au travail, souvent considérée comme de la discrimination professionnelle, qui sont incluses dans le code du travail et/ou dans des lois distinctes contre la discrimination et pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

Cependant, les syndicats observent souvent que les dispositions actuelles ne sont pas suffisantes ou suffisamment efficaces dans leur mise en œuvre pour prévenir l'incidence de la VFG au travail, et qu'elles ne prévoient pas non plus les mesures

nécessaires pour protéger les victimes de tels comportements sur leur lieu de travail. Par conséquent, les femmes, en particulier les groupes de travailleuses les plus vulnérables qui sont victimes de violence et de harcèlement intersectionnels, sont dissuadées de signaler le problème. On observe une absence générale de mesures de soutien qui protégeraient l'emploi des victimes de la VFG. Par conséquent, on considère que la VFG dans le monde du travail est un phénomène largement sous-estimé.

### Violence domestique

Dispositions isolées pouvant concerner le travail	Des droits sociaux et du travail substantiels pour les victimes	Congé payé pour violence domestique
France Allemagne Norvège	Slovénie Espagne Italie	Slovénie Irlande Italie

Figure 3 La violence domestique en tant que problème lié au travail

Notre examen des cadres nationaux révèle que dans les pays étudiés, la violence domestique tend à être la question la plus fréquemment traitée en tant que problème lié au travail. Des clauses particulières sur la violence domestique susceptibles d'être interprétées comme faisant référence à l'emploi des victimes ont été identifiées en France, en Allemagne et en Norvège. Par exemple, selon le décret français relatif au régime d'assurance chômage et les dispositions du code du travail, les victimes de violences domestiques ont droit à des allocations de chômage. En Allemagne, la loi de 2011 sur la protection contre la violence interdit à l'auteur d'approcher la victime dans les lieux où elle séjourne régulièrement, ce qui peut être interprété comme incluant le lieu de travail. En Norvège, la loi sur l'environnement de travail prévoit la possibilité pour l'employeur d'assurer la sécurité au travail des victimes de violence domestique.<sup>13</sup>

La loi slovène sur les relations professionnelles prévoit des mesures substantielles de soutien

sur le lieu de travail pour les victimes de violence domestique dans le contexte de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, telles que des horaires de travail flexibles, des congés payés et le droit à une protection spéciale dans les relations de travail. De même, la loi organique espagnole 1/2004 du 28 décembre contient des dispositions accordant un certain nombre de droits sociaux et de droits du travail aux femmes victimes de violence domestique.

On trouve des dispositions plus fermes en Irlande et en Italie, qui considèrent la violence domestique comme un problème lié au travail. La loi irlandaise sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée permet aux victimes de violences domestiques de bénéficier de cinq jours de congé payé par an pour pouvoir obtenir une aide juridique et psychologique ou une mutation. En Italie, la loi sur l'emploi de 2016 a introduit un programme de protection pour les survivants de violences domestiques, ainsi que le droit à 90 jours de congé payé.

13 Chapitre 4, article 4-3 (4) de la loi sur l'environnement de travail

### Violence exercée par des tiers

Les lois nationales de quatre des six pays analysés dans le présent rapport considèrent la violence exercée par des tiers comme un problème lié au genre. Le code pénal français contient des dispositions relatives à la violence de tiers, qui peut également être fondée sur le genre, mais ces dispositions sont limitées à certaines professions du secteur public.

La loi belge relative au bien-être des travailleurs introduit l'obligation pour l'employeur de prévenir la violence de tiers qui peut être fondée sur le genre.

La loi générale sur l'égalité de traitement et la loi sur l'égalité et la lutte contre la discrimination, respectivement en Allemagne et en Norvège, reconnaissent la violence exercée par des tiers comme une forme de violence sexiste.



Figure 4 Violence de tiers au travail fondée sur le genre

### Cyberviolence



Figure 5 Cyberviolence fondée sur le genre

La France et l'Espagne sont les seuls pays à prévoir dans leur législation des dispositions concernant la cyberviolence, y compris sa dimension de genre. Le code pénal français contient des dispositions sur l'interdiction du cyberharcèlement sexuel, mais elles ne s'appliquent qu'aux agents des services publics, plusieurs groupes professionnels étant exclus. La loi organique 11/2007 de Galice (Espagne) sur l'égalité entre les hommes et les femmes interdit quant à elle toutes les formes de cyberviolence, y compris leur caractère sexiste, notamment **sur le lieu de travail**. Elle n'est toutefois applicable que dans la communauté autonome de Galice.

La question la moins abordée dans les cadres juridiques nationaux est celle des préjugés sexistes dans la gestion basée sur l'IA et la surveillance

numérique des travailleurs. La Belgique dispose de deux conventions collectives sur l'utilisation des nouvelles technologies et des caméras de surveillance sur le lieu de travail, mais elles ne tiennent pas compte du risque de discrimination fondée sur le genre dans l'utilisation de ces outils.

De même, le Statut des travailleurs espagnol contient une disposition sur l'utilisation de la surveillance numérique, qui souligne le droit des travailleurs à la vie privée en ce qui concerne l'utilisation de dispositifs de vidéosurveillance et de géolocalisation, mais il ne mentionne pas la dimension de genre dans l'utilisation de la surveillance numérique au travail.

## Section 3.2

# Instruments mondiaux

### Convention d'Istanbul

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 de 2011, connue sous le nom de Convention d'Istanbul, a été ratifiée par 21 États membres de l'UE, dont les cinq pays étudiés dans ce rapport. Les pays en attente de ratification sont la Bulgarie, la République tchèque, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie et la République slovaque. Récemment, la Convention d'Istanbul a également été ratifiée par l'UE, où le traité est entré en vigueur le 1er octobre 2023.

La ratification de la Convention d'Istanbul impose aux gouvernements, y compris à l'UE elle-même, l'obligation de mettre en œuvre ses dispositions relatives à la violence à l'égard des femmes. Par conséquent, le pays qui ratifie la Convention doit procéder à des modifications législatives, à des ajustements politiques et introduire des mesures pratiques pour renforcer la protection et l'aide aux victimes. Un groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (GREVIO) a été créé dans le cadre de la Convention d'Istanbul afin d'évaluer la mise en œuvre de ses mesures visant à prévenir et à combattre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Ces recommandations constituent des indications et des suggestions précieuses pour améliorer et renforcer les efforts déployés dans le traitement de ces questions au niveau national.

La Convention est donc un traité international juridiquement contraignant destiné à combattre et prévenir la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Elle fournit aux lois et programmes nationaux une approche structurée qui leur permettra de s'attaquer aux facteurs sociaux et culturels favorisant la violence fondée sur le genre.

Bien que cela ne soit pas explicite, la Convention peut être interprétée comme s'appliquant également au lieu de travail. Dans son analyse de l'applicabilité du traité dans le contexte professionnel, le Dr Jane Pillinger (2017a) a donné un aperçu des dispositions qui pourraient faire référence aux obligations de l'employeur en matière de prévention

du harcèlement sexuel fondé sur le genre au travail et de traitement de la violence domestique en tant que problème sur le lieu de travail. Ainsi, l'article 12 sur les obligations générales en matière de prévention de la violence fondée sur le genre et des violences domestiques pourrait imposer à l'employeur l'obligation de promouvoir l'égalité des femmes et des mesures de lutte contre la violence fondée sur le genre au travail. Ensuite, l'article 17, paragraphe 1 mentionne l'obligation pour le secteur privé de participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques de prévention de la violence fondée sur le genre, ces dispositions pouvant s'appliquer directement aux entreprises privées. En outre, l'article 20 sur les mesures d'aide aux victimes de la violence fondée sur le genre inclut des services facilitant l'accès des femmes à l'emploi.

En conséquence, les dispositions susmentionnées de la Convention d'Istanbul pourraient s'appliquer à la prévention de toutes les formes de VFG au travail, y compris la violence exercée par des tiers et la cyberviolence. En outre, les dispositions pourraient s'appliquer à la violence domestique en tant que problème sur le lieu de travail, car ce type de violence fondée sur le genre a une incidence sur l'accès des femmes à l'emploi.

Il convient également de mentionner que la Convention propose une approche globale pour lutter contre la violence fondée sur le genre en tant que phénomène structurel enraciné dans les stéréotypes culturels de genre qui génèrent des inégalités de pouvoir entre les hommes et les femmes dans les sphères privée et publique.

En résumé, la Convention d'Istanbul fournit un cadre global pour lutter contre la violence à l'égard des femmes, mettant en exergue la nécessité d'une approche collective et intégrée au niveau national. L'inclusion de la dimension du lieu de travail souligne l'importance de combattre la violence à l'égard des femmes sur le lieu de travail et reconnaît le rôle potentiel des employeurs dans la prévention et la réponse à la violence domestique

### Convention 190 de l'OIT

La convention n°190 de l'OIT sur la violence et

le harcèlement (C190) est le premier instrument mondial destiné à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence fondée sur le genre. La convention C190 et la recommandation n° 206 qui l'accompagne ont été adoptées lors de la session du centenaire de la Conférence internationale du Travail le 21 juin 2019. La ratification de la convention C190 impose une obligation contraignante au gouvernement concerné de mettre en œuvre des lois et politiques permettant de prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

La convention C190 est entrée en vigueur le 25 juin 2021 et a été signée ou ratifiée par les 13 pays européens suivants (dont 8 États membres de l'UE) : Belgique, Allemagne, Grèce, France, Irlande, Italie, Norvège, Espagne, Portugal, Albanie, Macédoine du Nord, Saint-Marin et Royaume-Uni. La Slovénie est le seul pays étudié dans ce rapport qui ne l'a pas ratifiée.

Alors que l'Union européenne ne peut pas ratifier la Convention elle-même, la ratification de la Convention par les États membres a été entravée et retardée par un long processus d'évaluation juridique des compétences de l'UE. Au moment de finaliser ce rapport, les blocages procéduraux ont enfin été levés, le Parlement européen ayant approuvé une décision du Conseil invitant les États membres à ratifier la Convention.

La partie qui ratifie doit modifier ou créer des dispositions visant à prévenir et à protéger les victimes de la violence au travail fondée sur le genre, y compris les répercussions de la violence domestique sur le lieu de travail, comme le prévoit la Convention. La mise en œuvre des dispositions de la Convention par le gouvernement qui l'a ratifiée suit le processus de révision de l'OIT, qui demande périodiquement au gouvernement en question de fournir un rapport détaillé sur la mise en œuvre de dispositions spécifiques. L'OIT émet des recommandations contraignantes lorsque la mise en œuvre n'est pas satisfaisante.

La convention C190 est un traité international complet qui vise à prévenir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, et reconnaît que les travailleuses sont touchées de manière disproportionnée par ce phénomène. La Convention sert d'approche intégrée et genrée à la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Ainsi, dans son préambule, l'instrument reconnaît qu'il est essentiel de s'attaquer aux causes profondes de la violence fondée sur le genre pour prévenir efficacement la violence et le harcèlement dans le monde du travail et y mettre un terme. Fondamentalement, les facteurs de risque sous-jacents sont identifiés comme inhérents à la culture patriarcale: «les stéréotypes de genre, les formes multiples et intersectionnelles de discrimination et les rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre». En outre, la convention C190 est le

premier instrument à reconnaître explicitement la violence domestique comme un problème lié au travail, admettant son impact majeur sur l'emploi, les performances professionnelles, la sécurité et la santé des victimes, ainsi que le rôle important des employeurs et des syndicats dans le traitement des conséquences de la violence domestique sur l'emploi et le marché du travail.

Plus important encore, la convention C190 est parfaitement adaptée pour répondre à l'évolution de la VFG dans le monde du travail. Premièrement, elle s'applique à un lieu de travail défini au sens large comme «comprenant les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail». Ainsi, l'instrument reconnaît que le domicile peut devenir le lieu de travail lorsque la fourniture de tâches professionnelles implique le télétravail. Cela a des conséquences importantes sur la lutte contre la violence domestique en tant que problème lié au travail, lorsque les femmes en télétravail subissent ce type de violence.

Deuxièmement, l'instrument reconnaît que la violence et le harcèlement au travail peuvent résulter de «communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication», ce qui signifie que la violence et le harcèlement au travail peuvent s'exercer au moyen d'outils mobiles et de TIC, qui sont donc propices à l'émergence de la cyberviolence au travail.

De même, le traité souligne que la violence et le harcèlement au travail peuvent être le fait de tiers, ce qui exige une approche uniforme et globale de la prévention et de la lutte contre cette forme de violence et de harcèlement au travail au niveau politique et de l'entreprise. Comme l'a souligné l'initiative de la CES [«Safe all the way»](#) le 8 mars 2022, la Convention prévoit aussi une protection pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail, conformément à sa définition globale du monde du travail (article 3).

Enfin, l'instrument reconnaît que la violence et le harcèlement au travail constituent un risque psychosocial pour la sécurité et la santé des travailleurs et qu'ils devraient être traités comme un problème de sécurité et de santé au travail. Le fait de considérer la VFG comme un facteur de risque psychosocial introduit des principes juridiquement contraignants de prévention des risques liés à la sécurité et à la santé au travail, qui doivent également s'appliquer à l'environnement de travail psychosocial. Compte tenu du manque de réglementation sur les facteurs de risque psychologiques dans la législation européenne ou nationale en matière de santé et sécurité au travail, il s'agit là d'une étape essentielle pour traiter les risques psychosociaux, y compris leur nature genrée, comme un enjeu de sécurité et de santé au travail, avec toutes les obligations que cela implique pour l'employeur.

## Section 3.3

# EU acquis and initiatives at EU level

Ces dernières décennies, l'Union européenne a publié plusieurs instruments importants pour lutter contre les inégalités entre les sexes, la discrimination et le harcèlement des femmes dans les sphères privée et publique, en tenant compte également de la dimension intersectionnelle. Ce vaste cadre législatif a déjà fait l'objet d'un examen approfondi afin d'évaluer son applicabilité dans le monde du travail, et les résultats de ces travaux restent largement d'actualité (Pillinger, 2017a). L'objectif de cette section est d'identifier les instruments de l'UE (législation ou accords et initiatives des partenaires sociaux) qui peuvent répondre aux défis posés par l'évolution récente de la VFG dans un monde du travail en pleine mutation.

### **Accord-cadre autonome des partenaires sociaux européens sur la violence et le harcèlement au travail (2007)**

Signé par les partenaires sociaux européens, l'accord-cadre autonome de 2007 sur le harcèlement et le harcèlement au travail (ci-après dénommé « accord-cadre des partenaires sociaux européens de 2007 ») est un cadre général sur la violence et le harcèlement qui a servi d'orientation à un grand nombre de conventions collectives en Europe (BusinessEurope, CES, CEEP et UEAPME) en 2007. L'accord-cadre s'applique à tous les lieux de travail et à tous les travailleurs, quelle que soit la forme du contrat ou des relations de travail. L'accord contient une définition utile de la violence et du harcèlement au travail. Elle englobe les dimensions physiques, psychologiques et/ou sexuelles et concerne à la fois les incidents ponctuels et les comportements plus systématiques. Il précise que la violence peut s'exercer entre collègues, entre supérieurs et subordonnés ou par des tiers (p. ex. : des clients, des patients, des élèves), et que le harcèlement et la violence peuvent être le fait d'un ou de plusieurs cadres ou travailleurs dans le but de créer un environnement de travail hostile. Selon le rapport final conjoint des partenaires sociaux européens sur la mise en œuvre de l'accord, celui-ci a conduit à l'introduction d'un nombre substantiel d'accords nationaux et sectoriels et d'une législation visant à protéger les travailleurs contre la violence, y compris le harcèlement et le

harcèlement sexuel (BusinessEurope, CES, CEEP et UEAPME, 2011).

### **Directive 2011/99/UE relative à la décision de protection européenne**

Outil majeur destiné à protéger les travailleuses migrantes contre des partenaires ou des proches violents, la directive peut être interprétée comme reconnaissant la violence domestique en tant que phénomène touchant également le lieu de travail.

La directive définit des règles ayant pour vocation de protéger les personnes menacées de subir des préjudices graves de la part d'une autre personne, telles que les femmes exposées à la violence domestique, qui bénéficient d'une protection contre l'auteur des violences dans leur État membre de résidence ou de la même protection lorsqu'elles se rendent à l'étranger. La protection s'applique à tous les lieux ou zones définis où la personne protégée réside ou se rend, y compris le lieu de travail, ainsi qu'aux canaux de communication utilisés par elle, notamment au travail.

### **Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique du 8 mars 2022**

La proposition vise à établir des règles pour prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Elle peut être considérée comme un outil important pour réaliser les progrès nécessaires dans la protection des femmes contre la violence à la maison et au travail, y compris la cyberviolence.

Cependant, la proposition présente plusieurs lacunes majeures quant à l'application des dispositions dans le monde du travail. Tout d'abord, elle n'inclut pas les syndicats, en particulier les représentants de la SST, dans la prévention de la violence au travail par le biais du dialogue social et de la négociation collective. Deuxièmement, elle ne reconnaît pas la violence domestique comme un problème lié au travail, ayant un impact sur l'emploi et sur la sécurité de la victime au travail. En outre,

elle ne considère pas spécifiquement la violence exercée par des tiers comme une forme majeure de violence à l'encontre des travailleuses qui nécessitent des dispositions de prévention urgentes et spécifiques. Par ailleurs, la proposition ne contient aucune disposition sur l'interdiction des représailles de la part de l'employeur à l'encontre des victimes signalant un cas de cyberviolence.

Une critique syndicale approfondie et détaillée a été présentée dans la position de la CES relative à la proposition de directive sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique du 6 décembre 2022.

Au moment de finaliser la présente étude, un accord de trilogue a été conclu concernant le projet de directive sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Malgré un important travail de plaidoyer mené par le Comité des femmes de la CES, l'accord conclu sur la directive en février 2024 ne contient aucune amélioration en raison de l'opposition du Conseil. En ce sens, la directive est une occasion manquée de fournir un cadre juridique qui aide les syndicats à rendre les lieux de travail plus sûrs.

### **Directive-cadre sur la sécurité et la santé au travail (89/391/CEE)**

La directive est un instrument général destiné à fixer des exigences minimales en matière de sécurité et de santé au travail. La directive établit des obligations détaillées pour les employeurs en matière de prévention et d'élimination des risques professionnels, y compris ceux présents dans l'environnement de travail psychosocial (article 6, paragraphe 2, point g)). Elle prévoit également des droits de consultation des travailleurs sur les évaluations des risques pour la santé.

La directive-cadre sur la SST introduit l'obligation pour le Conseil d'adopter des directives individuelles sur la prévention de risques professionnels spécifiques dans l'environnement de travail. Jusqu'à présent, 19 directives individuelles sur la SST sont entrées en vigueur. Si toutes établissent des principes de prévention des risques professionnels liés à l'environnement de travail matériel, aucune n'aborde les facteurs de risque psychosociaux visés dans la directive.

Néanmoins, l'instrument établit l'obligation pour les employeurs de prévenir les risques professionnels découlant de facteurs psychosociaux, y compris l'organisation du travail et l'utilisation de nouvelles technologies, les conditions de travail et les relations sociales au travail qui, tous, constituent un terreau propice à l'émergence de la VFG au travail, exercée en face à face et à l'aide d'outils TIC.

Il convient de soulever une lacune importante de la

directive-cadre sur la sécurité et la santé au travail. La directive ne s'applique pas aux domestiques (article 3 (a)). Cette exception constitue un obstacle majeur à une lutte efficace contre la violence et le harcèlement de tiers fondés sur le genre, auxquels les travailleuses sont particulièrement exposées dans les services domestiques. En outre, le travail domestique et les services de soins sont des secteurs où la main-d'œuvre est racialisée et où les travailleuses immigrées trouvent souvent un emploi. Ces conditions sont particulièrement propices à l'émergence d'une violence raciale exercée par des tiers à l'encontre des travailleuses, à l'intersection de la race, du genre, de l'origine et du statut social. La combinaison de ces facteurs est donc propice à une exposition particulièrement élevée au risque de VFG chez les domestiques et les soignants.

### **Directives anti-discrimination de l'UE : directive 2006/54/CE, directive 2004/113/CE, directive 2000/78/CE**

La directive 2006/54/CE définit le harcèlement sexuel comme « la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». En vertu de l'article 26 (prévention de toute discrimination) : « Les États membres encouragent, dans le cadre de leurs législations, conventions collectives ou pratiques nationales, les employeurs et les personnes responsables de l'accès à la formation professionnelle à prendre des mesures efficaces pour empêcher toute forme de discrimination fondée sur le sexe et, en particulier, le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles. » En outre, le harcèlement sexuel fait partie du champ d'application de la directive 2004/113/CE sur l'égalité de traitement dans les biens et services, et de la directive 2000/78/CE sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, qui établit un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, ainsi que de la directive 2010/41/UE sur l'égalité de traitement dans l'exercice d'une activité indépendante.

### **Lignes directrices multisectorielles sur la lutte contre la violence de tiers et le harcèlement au travail**

En 2010, les lignes directrices multisectorielles sur la lutte contre la violence de tiers et le harcèlement au travail ont été adoptées par les partenaires sociaux de l'UE dans les services publics et privés (pour les soins de santé, la FSESP et l'HOSPEEM, pour l'éducation, le CSEE et l'EFEE, pour les

collectivités locales et régionales, la FSESP et le CCRE-Employeurs, pour le commerce, UNI-Europa et EuroCommerce, et pour la sécurité privée, UNI-EUROPA et CoESS). Les lignes directrices ont été adoptées en 2018 par les partenaires sociaux des administrations centrales, la TUNED dirigée par la FSESP et l'EUPAE. Pendant deux ans, entre 2021 et 2023, le projet multisectoriel financé par la Commission européenne sur le rôle des partenaires sociaux dans la prévention de la violence des tiers et du harcèlement au travail a examiné la mise en œuvre des lignes directrices et une éventuelle révision de celles-ci.

Le projet a impliqué des partenaires sociaux, signataires et non signataires des lignes directrices, issus de six secteurs : collectivités locales et régionales, services de l'administration centrale, hôpitaux, éducation et transports publics urbains, ainsi qu'un partenaire patronal du secteur privé (télécommunications). Ces partenaires sont, pour les employeurs, le CCRE, l'HOSPEEM, l'EUPAE, l'UITP et l'ETNO, et pour les syndicats, la FSESP, la CESI, l'ETF et le CSEE. Dans le cadre du projet, il a été décidé de réviser les lignes directrices multisectorielles de 2010 sur la violence et le harcèlement par des tiers afin de les rendre plus pertinentes par rapport aux défis actuels en matière de violence fondée sur le genre et de numérisation, entre autres. Les négociations visant à réviser les lignes directrices devraient débuter au printemps 2024 avec le soutien de la Commission européenne.<sup>14</sup>

### **Lignes directrices intersectorielles de l'UE sur la violence et le harcèlement au travail**

Les lignes directrices intersectorielles de l'UE sur la violence et le harcèlement au travail ont été élaborées dans le cadre du projet d'UNI Europa «Éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail».<sup>15</sup> Elles sont le fruit d'une recherche documentaire approfondie, d'une enquête menée à l'échelle de l'UE auprès des syndicats et des employeurs et de consultations avec les membres des secteurs des services couvrant les télécommunications, les jeux, la conception graphique et le packaging, la finance et le commerce. Les lignes directrices visent à lutter contre la violence et le harcèlement et ciblent spécifiquement la violence domestique dans le contexte du lieu de travail, la violence de tiers et les risques psychosociaux associés au télétravail. Pour faire face à ces problématiques, UNI Europa a identifié la nécessité d'une réponse forte de la part des partenaires sociaux, d'actions conjointes et d'un engagement à éliminer la violence et le harcèlement du secteur des services.

La santé et la sécurité sur le lieu de travail doivent inclure une protection solide contre la discrimination, la violence et le harcèlement. Les lignes directrices soutiennent donc les actions menées par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants/syndicats pour prévenir, réduire et atténuer les conséquences de la violence domestique, de la violence de tiers et des risques liés au télétravail.<sup>16</sup>

### **Proposition de directive sur la numérisation dans le secteur des administrations centrales**

Les partenaires sociaux européens dans le secteur de l'administration centrale ont négocié un accord sur la numérisation qui comprend une série de dispositions sur l'égalité des sexes concernant l'accès au télétravail et l'égalité de traitement dans ce domaine, ainsi que sur le droit à la déconnexion. Le volet consacré à la santé et à la sécurité contient des dispositions sur la violence et le harcèlement au travail, y compris la nécessité de prendre des mesures en vue d'atténuer les conséquences pour les victimes de violences domestiques. Il s'agit du premier accord entre partenaires sociaux au niveau européen qui reconnaît la dimension du lieu de travail et la nature genrée de la violence domestique. Signé le 6 octobre 2022, l'accord attend actuellement la décision de la Commission européenne quant à sa mise en œuvre par une proposition législative pour adoption par le Conseil, conformément à l'art. 155.2 du TFUE.<sup>17</sup>

### **Cadre stratégique de l'UE sur la santé et la sécurité au travail 2021-2027**

Ce document stratégique constitue une recommandation importante pour lutter contre les risques psychosociaux, notamment ceux générés par le télétravail et la numérisation de l'environnement de travail. Si à l'instar de la discrimination, toutes les formes de violence et de harcèlement au travail sont considérées comme des risques psychosociaux, elles ne sont pas encore reconnues en tant que facteurs de risques professionnels dans la législation sur la SST de l'UE ou des États membres.

Par conséquent, l'engagement de la Commission à traiter les facteurs de risque psychosociaux dans le cadre stratégique actuel de la SST constitue une étape cruciale vers la réglementation des principes de prévention et de lutte contre les risques psychosociaux au travail dans une directive de l'UE, comme le demande la CES.

14 Pour de plus amples informations, voir: [Violence et harcèlement par des tiers | Lignes directrices multisectorielles \(thirdpartyviolence.com\)](#)

15 Pour de plus amples informations, voir: [Éliminer la violence et le harcèlement Archives - UNI Europa \(uni-europa.org\)](#)

16 [EU-Cross-Sectoral-Guidelines-on-Violence-and-harassment-at-work\\_Official.pdf \(uni-europa.org\)](#)

17 <https://www.epsu.org/article/eu-social-partners-signed-new-agreement-digitalisation-central-government>

## Section 3.4

# Droit national

### Belgique

La **violence domestique liée au travail** ne fait actuellement l'objet d'aucune disposition particulière qui considérerait ce type de violence comme ayant un impact sur l'emploi des victimes.

La violence et le harcèlement au travail fondés sur le genre sont traités depuis 2014 dans la loi sur le bien-être des travailleurs. La loi aborde expressément la question de la **violence exercée par des tiers**, puisque l'interdiction de la violence et du harcèlement s'applique aux employeurs, aux travailleurs ainsi qu'aux personnes extérieures qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Toutes les parties citées sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.<sup>18</sup>

En ce qui concerne spécifiquement la violence de tiers, l'employeur est tenu de procéder à une évaluation des risques pour tenir compte de l'exposition des travailleurs aux risques psychosociaux, y compris la violence et le harcèlement, qui peuvent résulter du contact du personnel avec des personnes extérieures à l'organisation du travail. Suite à l'évaluation des risques, l'employeur est également tenu de définir des mesures de prévention protégeant les travailleurs des risques psychosociaux causés par des tiers.<sup>19</sup>

La loi actuelle peut être interprétée comme couvrant également la **cyberviolence**. La législation belge donne en effet une définition large de la violence, du harcèlement moral ou du harcèlement au travail, qui s'entendent comme toute situation dans laquelle un travailleur est menacé ou agressé physiquement ou psychologiquement dans le cadre de son travail.

Certains aspects de la cyberviolence, tels que **la gestion algorithmique des travailleurs et la surveillance numérique**, ont été abordés dans deux

conventions collectives, qui ont été négociées entre les partenaires sociaux et s'appliquent de façon universelle dans tous les secteurs.

En conséquence, la CC n°39 concernant l'information et la consultation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies introduit l'obligation pour l'employeur, lorsqu'il a décidé d'investir dans une nouvelle technologie et que celle-ci a des conséquences importantes sur les conditions de travail, de fournir des informations sur la nature de cette technologie, les facteurs justifiant son introduction et la nature des conséquences sociales qu'elle entraîne, et de consulter les représentants des travailleurs sur les conséquences sociales de son introduction. L'employeur est tenu de fournir ces informations et de consulter les travailleurs sur les conséquences techniques et sociales de la nouvelle technologie au plus tard trois mois avant le début de la mise en œuvre des nouvelles solutions.

L'accord constitue une avancée majeure, puisqu'il a été négocié entre les partenaires sociaux de tous les secteurs et qu'il est universellement applicable.

Toutefois, il semble présenter une lacune en ce qui concerne la prévention des préjugés sexistes dans l'utilisation de la surveillance numérique et de la gestion algorithmique des travailleurs par l'IA, car il ne contient aucune disposition traitant du potentiel discriminatoire des nouvelles technologies fondé sur les caractéristiques sociodémographiques des travailleurs. En outre, l'accord ne s'applique qu'aux entreprises employant au moins 50 personnes.

Par ailleurs, la CC n°68 sur la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu de travail introduit l'obligation pour l'employeur d'informer à l'avance les travailleurs (de façon collective et/ou individuelle) de la surveillance prévue par les caméras. Les informations doivent couvrir tous les aspects de

<sup>18</sup> Art. 32bis de la loi relative au bien-être des travailleurs du 28 février 2014, complétant la loi du 4 août 1996, modifiée par la loi du 7 avril 2023

<sup>19</sup> Art. I.3-3 - § 1er du Titre 3 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, du livre Ier du Code du bien-être au travail

l'utilisation des caméras, y compris sa finalité et la conservation des données à caractère personnel. La surveillance par caméras ne peut être utilisée que dans quatre cas : assurer la santé et la sécurité, protéger les biens de l'entreprise, et contrôler le processus de production et les performances professionnelles des employés.

Là encore, l'accord a été négocié entre les partenaires sociaux de tous les secteurs et s'applique de façon universelle. Cependant, l'absence d'approche genrée constitue l'une des lacunes de l'accord en ce qui concerne la prévention des préjugés sexistes dans l'utilisation de la surveillance numérique. La loi prévoit néanmoins un certain degré de protection contre l'utilisation abusive ou discriminatoire de la surveillance numérique, qui ne peut être mise en œuvre qu'à la connaissance et avec le consentement des travailleurs, et ne peut être utilisée pour filmer l'employé à n'importe quel moment lorsqu'il est en télétravail, car cela constituerait une intrusion dans sa vie privée.

En outre, une utilisation invasive de la surveillance numérique serait contraire aux garanties du GDPR, qui est directement applicable dans tous les États membres de l'UE.

En Belgique, bien que le cadre conventionnel relatif au télétravail soit entièrement basé sur le principe de non-discrimination (les télétravailleurs doivent être traités comme des employés à part entière et doivent donc bénéficier des mêmes droits et des mêmes opportunités de formation et de carrière que des employés comparables), il n'existe nulle part de disposition spécifique pour l'adoption d'une analyse de genre.

## France

La France considère la **violence domestique** comme un problème lié au travail, dans la mesure où les victimes ont droit aux allocations de chômage et au déblocage anticipé des plans d'épargne salariale, à condition qu'elles apportent la preuve de la plainte dans leur demande.<sup>20</sup> Le droit français ne prévoit cependant pas de cadre préventif pour les employeurs. Ainsi, l'employeur n'est pas tenu d'assurer la sécurité des victimes de violences domestiques, en particulier lorsque le domicile devient le lieu de travail.

La **violence de tiers** est considérée comme une violence physique par le code pénal lorsqu'elle est dirigée contre de nombreux groupes d'agents des services publics, y compris si elle est fondée sur le genre, dans la mesure où elle est punie de trois ans d'emprisonnement et d'une amende de 45 000 euros. (Article 222-13 du code pénal). Les

travailleurs du secteur privé ne sont pas concernés par cette disposition.

Comme en Belgique, le code du travail français s'appuie sur une définition du harcèlement qui peut également s'étendre à la **cyberviolence**. La loi introduit l'obligation pour l'employeur de mettre en place un plan de prévention. Les employeurs ont également l'interdiction de sanctionner les victimes et les témoins.<sup>21</sup> En outre, le code pénal contient des dispositions interdisant l'exhibition sexuelle dans la sphère publique, qui pourraient peut-être s'étendre au cyberharcèlement sexuel, c'est-à-dire au contenu à connotation sexuelle, réel ou simulé, diffusé publiquement (à l'aide d'outils TIC). La disposition prévoit que, même en l'absence d'exposition d'une partie dénudée du corps, l'exhibition sexuelle constitue, si elle est imposée à la vue d'autrui, dans un lieu accessible aux regards du public, un acte sexuel, réel ou simulé, qui est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.<sup>22</sup>

Le code pénal français contient également des dispositions interdisant le **cyberharcèlement sexuel tel que l'upskirting et le downblousing** dans la sphère publique, cette dernière pouvant également être interprétée comme incluant le lieu de travail. Plus spécifiquement, la loi stipule que l'utilisation de moyens permettant de voir, à l'insu ou sans le consentement d'une personne, les parties intimes que celle-ci dissimule à la vue d'autrui par ses vêtements ou sa présence dans un espace clos, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. En outre, ces actes sont passibles de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende s'ils sont commis, par exemple, par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, lorsque la victime est enceinte ou handicapée, lorsque ces actes sont commis dans les transports publics (ce qui pourrait alors constituer une forme de violence exercée par un tiers à l'encontre d'un agent des transports publics), et lorsque les images sont fixées, enregistrées ou transmises.

Cependant, la loi ne fait pas explicitement référence à la nature sexiste de ce type de cyberviolence ou à l'environnement de travail.

En ce qui concerne les préjugés sexistes dans la **gestion algorithmique des travailleurs ou la surveillance numérique** au travail, il n'existe actuellement aucune loi en France qui traite de cette forme de discrimination dans le travail, et encore moins de sa nature sexiste.

## Allemagne

La **violence domestique** liée au travail est prise en

20 Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage et art. R3324-23 du code du travail.  
21 Article L4121-1 - L4122-2 du code du travail  
22 Article 222-32 du code pénal

compte par la loi de 2011 sur la protection contre la violence, mais dans une mesure très limitée. La loi interdit à l'auteur des faits, à la demande de la victime, de s'approcher des lieux où la victime séjourne habituellement, qui peuvent être interprétés comme incluant le lieu de travail. La loi ne prévoit aucune autre obligation de l'employeur visant à protéger la victime de violences domestiques.<sup>23</sup>

La **violence de tiers** fondée sur le genre est traitée par la loi générale sur l'égalité de traitement (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG). L'objectif de la loi est de prévenir et d'éliminer la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, le genre, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'identité sexuelle. La violence exercée par des tiers est perçue comme du harcèlement au travail ou du harcèlement sexuel qui constitue une pratique discriminatoire dans le cadre professionnel. Les employeurs ont le devoir de protéger les employés contre toute discrimination par des tiers dans l'exercice de leurs fonctions pour les motifs spécifiés dans la loi, y compris le genre ou l'identité sexuelle.<sup>24</sup>

Le rôle des TIC dans l'exercice de la VFG sur le lieu de travail n'est pas spécifiquement abordé dans la législation. Toutefois, le ministère fédéral de la Justice élabore actuellement une loi contre la violence numérique. Celle-ci vise à lutter contre « les violations des droits dans l'espace numérique » en obligeant les plateformes en ligne à prendre des mesures plus strictes contre les discours haineux. La proposition prévoit la possibilité de bloquer les comptes d'utilisateurs en cas de violations graves des droits de la personne, en particulier lorsqu'il existe un risque de récurrence. La proposition met l'accent sur la nécessité d'une action rapide, permettant aux tribunaux de district d'émettre des injonctions temporaires pour le blocage des comptes dans les cas urgents. Néanmoins, la proposition actuelle n'aborde pas spécifiquement la cyberviolence liée au travail ou sa dimension de genre qui, selon l'expert syndical allemand interrogé, a fait l'objet de critiques de la part des syndicats

## Norvège

En Norvège, la **violence domestique** liée au travail est traitée dans une certaine mesure comme un problème lié au travail. La loi sur l'environnement de travail impose aux employeurs de fournir à leurs employés un environnement de travail sûr et sécurisé. Cette obligation inclut la protection contre diverses formes de préjudice, qui peut s'étendre aux situations où la violence domestique affecte la sécurité d'un employé sur son lieu de travail.<sup>25</sup>

La loi oblige les employeurs à prendre des mesures pour prévenir le harcèlement et d'autres formes de préjudice sur le lieu de travail. Si la loi concerne principalement le harcèlement lié au lieu de travail, elle couvre aussi le harcèlement ou les menaces résultant de problèmes de violence domestique qui se répercutent au travail.<sup>26</sup> En outre, certains employeurs norvégiens proposent des programmes d'aide aux employés (PAE) qui peuvent apporter soutien et assistance au personnel confronté à la violence domestique. Les PAE peuvent inclure des services de conseil et des ressources pour les employés.

La **violence à l'égard de tiers** fondée sur le genre est traitée dans le cadre juridique principal de l'égalité des sexes en Norvège, qui comprend la loi sur l'égalité des sexes de 1978 (Lov om likestilling mellom kjønnene) et la loi sur l'égalité et la lutte contre la discrimination de 2017 (Diskriminerings- og likestillingsloven). La loi sur l'égalité des sexes, aujourd'hui largement intégrée dans la loi sur l'égalité et la lutte contre la discrimination, promeut l'égalité des sexes dans divers aspects de la société, y compris l'emploi. Elle interdit la discrimination fondée sur le genre et exige des employeurs qu'ils s'investissent activement dans la prévention de la violence et du harcèlement fondés sur le genre sur le lieu de travail. La loi stipule explicitement qu'il incombe aux employeurs de veiller à ce que leur personnel ne subisse pas d'actes de harcèlement ou de violence fondés sur le genre sur son lieu de travail. Ces dispositions peuvent être interprétées comme s'étendant aux situations de violence et de harcèlement fondés sur le genre et perpétrés par des tiers. Les employeurs et la direction des organisations et des établissements d'enseignement doivent, dans leur domaine de responsabilité, prévenir et s'efforcer de prévenir le harcèlement et le harcèlement sexuel. Ces efforts portent sur le recrutement, la rémunération et les **conditions de travail**, la promotion, les possibilités de développement, le logement et la possibilité de concilier travail et vie de famille.<sup>27</sup> En outre, les employeurs ont le devoir d'analyser les causes des risques identifiés qui favorisent la violence et le harcèlement fondés sur le genre.<sup>28</sup> En ce qui concerne spécifiquement la **cyberviolence**, il n'existe actuellement aucune disposition en Norvège concernant la VFG qui peut s'exercer au travail au moyen d'outils TIC. Il n'existe pas non plus de lois traitant du potentiel discriminatoire de la gestion algorithmique des travailleurs et de la surveillance numérique au travail, et encore moins de sa nature genrée.

## Slovénie

La **violence domestique** liée au travail est abordée

23 §1 (1) de la loi de 2011 sur la protection contre la violence

24 §12 (4) de la loi générale sur l'égalité de traitement (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG)

25 Chapitre 4, article 4-3, paragraphe 4 de la loi sur l'environnement de travail

26 Chapitre 3, article 1-3 de la loi sur l'environnement de travail

27 Article 26 de la loi de 2017 sur l'égalité et la lutte contre la discrimination

28 Ibidem

dans les cadres juridiques comme un problème ayant un impact sur l'emploi des victimes.

La loi sur les relations de travail (Zakon o delovnih razmerjih) permet aux employés de demander des aménagements de leurs conditions de travail ou des modifications de leur horaire s'ils subissent des violences domestiques. Il peut s'agir d'aménagements des horaires de travail (droit de demander un travail à temps partiel ; des heures supplémentaires, une répartition inégale ou temporaire du temps de travail ou du travail de nuit ne peuvent être confiés à ce travailleur qu'avec son consentement écrit préalable) visant à garantir la sécurité et le bien-être de la personne concernée. La loi prévoit également jusqu'à cinq jours de congé payé par année civile pour traiter des questions personnelles et juridiques ou pour obtenir un traitement médical ou des conseils à la suite de violences domestiques. Les employés disposent ainsi du temps nécessaire pour gérer la situation dans laquelle ils se trouvent. Les victimes de violence domestique ont droit à une protection spéciale dans le cadre de leur relation de travail et, en cas de litige, la charge de la preuve incombe à l'employeur. En Slovaquie, la législation régissant l'emploi n'aborde pas explicitement la violence de tiers fondée sur le genre. Alors que le harcèlement et le harcèlement sexuel, y compris fondés sur le genre, sont interdits par la loi sur les relations de travail, le droit introduit l'obligation pour l'employeur de fournir un environnement de travail dans lequel aucun travailleur ne subit de harcèlement sexuel ou autre ou de mauvais traitements de la part des superviseurs, des collègues ou de l'employeur lui-même, mais il ne prévoit pas de protection contre le harcèlement par des personnes extérieures au lieu de travail.

Toutefois, la législation sur la sécurité et la santé au travail contient des dispositions sur la protection des employés contre la violence de tiers. Ainsi, la loi sur la santé et la sécurité au travail (Zakon o varnosti in zdravju pri delu) oblige les employeurs à identifier et à atténuer les risques pour la sécurité et la santé de leurs employés, ce qui peut inclure le harcèlement et les menaces émanant de tiers.<sup>29</sup> Dans les lieux de travail où le risque de violence de la part de tiers est plus élevé, l'employeur doit prévoir d'aménager et d'équiper les lieux de façon à minimiser le risque de violence et permettre l'accès à un service d'assistance. En outre, l'employeur doit prévoir des procédures pour les cas de violence, y compris de la part de tiers, et les porter à la connaissance des travailleurs de ces lieux de travail.

La **cyberviolence au travail** fondée sur le genre n'est pas spécifiquement abordée par la législation slovaque. La Slovaquie dispose d'un cadre global sur

l'interdiction du harcèlement fondé sur le genre et du harcèlement sexuel, applicable de façon limitée au harcèlement sexuel fondé sur le genre et au cyberharcèlement.

Les employeurs sont tenus d'assurer l'égalité de traitement de leur personnel durant la relation d'emploi et en cas de résiliation du contrat de travail, quels que soient la nationalité, l'origine raciale ou ethnique, l'origine nationale et sociale, le sexe, la couleur, l'état de santé, le handicap, la religion ou les convictions, l'âge, l'orientation sexuelle, la situation matrimoniale, l'appartenance à un syndicat, la situation patrimoniale ou d'autres circonstances personnelles des travailleurs.

Aucune loi ne traite du potentiel discriminatoire de la **gestion algorithmique des travailleurs et de la surveillance numérique au travail**, et encore moins de sa nature genrée.

## Espagne

La **Violence domestique** liée au travail est traitée comme un problème lié au lieu de travail qui relève de la loi organique 1/2004 du 28 décembre (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género). Cette loi constitue un cadre juridique complet traitant de la violence domestique, entendue comme une violence de genre exercée par un partenaire intime et enracinée dans la domination patriarcale des hommes sur les femmes : « en tant que manifestation de la discrimination, les inégalités et les relations de pouvoir des hommes sur les femmes sont exercées sur ces dernières par ceux qui sont ou ont été leurs conjoints ou ceux qui sont ou ont été liés à elles par des relations affectives similaires, même sans cohabitation » (article 1).

La loi accorde également un certain nombre de droits sociaux et du travail aux femmes victimes de violence domestique, tels que la réduction ou la flexibilité du temps de travail, la mobilité géographique ou le changement de lieu de travail, l'adaptation de l'emploi aux facteurs individuels ayant un impact sur le travail, la suspension du contrat de travail avec le droit de conserver son emploi, ou la résiliation du contrat de travail assorti du droit aux allocations de chômage. De même, les absences ou le manque de ponctualité au travail résultant de la situation physique ou psychologique causée par la violence à l'égard des femmes seront considérés comme justifiés et seront rémunérés. La loi permet également aux travailleuses indépendantes victimes de violence sexuelle qui ont dû cesser leur activité par mesure de protection de suspendre pendant six mois le paiement de leurs cotisations

sociales. Celles-ci seront néanmoins considérées comme des cotisations effectives aux fins des prestations de sécurité sociale (article 21).

La législation espagnole ne traite pas explicitement de la **violence de tiers** fondée sur le genre. Toutefois, plusieurs dispositions relatives à la lutte contre la discrimination et à l'égalité des sexes pourraient s'appliquer à la protection des travailleurs contre le harcèlement exercé par des tiers. Les dispositions s'appliquent généralement à la protection des travailleurs contre le harcèlement sexiste sur le lieu de travail, la violence de tiers dans le contexte professionnel pouvant être considérée comme telle.

En Espagne, la VFG au travail est largement prise en compte dans le cadre législatif sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans le travail. Les employeurs sont tenus de promouvoir des conditions de travail qui empêchent le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le genre et d'établir des procédures de prévention et de plainte.<sup>30</sup>

La **cyberviolence** au travail fondée sur le genre est traitée de manière exhaustive dans la communauté autonome espagnole de Galice. Promulguée le 27 juillet, la loi galicienne 11/2007 sur l'égalité des sexes (« Ley Gallega para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres ») se concentre sur le traitement et la mise en place de mesures de prévention exhaustives de la violence fondée sur le genre et a été modifiée pour inclure la cyberviolence, **applicable également sur le lieu de travail**. Fait remarquable, il s'agit de la première loi espagnole qui aborde ce phénomène de manière aussi complète, en incluant la cyberviolence fondée sur le genre dans l'environnement professionnel. D'autres lois des communautés autonomes espagnoles sur la violence fondée sur le genre établissent également des définitions exhaustives de la cyberviolence fondée sur le genre, mais ces dispositions ne s'appliquent pas explicitement à l'environnement de travail, comme le fait la loi galicienne.

Dans la loi, la cyberviolence a été définie comme une forme de violence fondée sur le genre consistant en « la violence en ligne à l'encontre des femmes, qui comprend tout acte ou comportement de violence de genre commis, instigué ou aggravé, en partie ou en totalité, par l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC) telles qu'internet, les plateformes de médias sociaux, les systèmes de messagerie et de courrier électronique ou les services de géolocalisation, dans le but de discriminer, d'humilier, de

faire chanter, de harceler ou d'exercer une domination, un contrôle ou une interférence dans l'intimité de la victime, sans le consentement de celle-ci ; que l'agresseur ait ou non une relation conjugale, une relation de partenaire ou une relation affective similaire, actuelle ou passée, ou une autre relation avec la victime. De même, les actes de violence numérique à l'égard des femmes seront considérés comme ceux commis par des hommes dans leur environnement familial, social, professionnel ou académique » (article 3).

La loi prévoit la promotion de campagnes de sensibilisation ciblées sur la violence numérique fondée sur le genre et la collaboration avec des plateformes de médias sociaux en vue de mettre en place des mécanismes rapides et urgents de signalement et de retrait des contenus liés à cette forme spécifique de violence.

La **surveillance numérique** au travail a été abordée dans le Statut des travailleurs. La loi contient des dispositions qui, conformément au RGPD, mettent l'accent sur la protection du droit à la vie privée et à la déconnexion des travailleurs lorsqu'ils utilisent des dispositifs numériques mis à leur disposition par l'employeur, ou lorsque celui-ci recourt à des dispositifs de surveillance numérique et de géolocalisation pour contrôler son personnel.<sup>31</sup>

En outre, le droit à la vie privée des travailleurs dans le cadre de la surveillance numérique utilisée par l'employeur est consacré par la loi organique 3/2018 du 5 décembre sur la protection des données à caractère personnel et la garantie des droits numériques, qui stipule également que le travailleur doit être informé par l'employeur de l'utilisation de ces outils. Si la loi exige le respect du droit à l'information du travailleur, elle ne prévoit pas son consentement pour l'utilisation de la surveillance numérique.

Ces dispositions présentent toutefois une faiblesse fondamentale : en effet, elles ne constituent pas une loi collective et mettent l'accent sur la protection des droits individuels des travailleurs à la vie privée, conformément aux droits individuels prévus par le RGPD.

Plus important encore, ces dispositions ne traitent aucunement la dimension de genre qui est à la base des préjugés sexistes dans la surveillance numérique. La législation espagnole n'aborde pas actuellement le potentiel discriminatoire de la gestion algorithmique des travailleurs, et encore moins son impact genré.

30  
31

Article 48 de la loi organique 3/2007 sur l'égalité effective entre les femmes et les hommes  
Article 20 bis du Statut des travailleurs

### **Encadré 1 Bonnes pratiques - « Congé payé pour violence domestique » légalement accordé en Irlande et en Italie**

L'Irlande et l'Italie sont les deux seuls pays à disposer d'un droit légal à un congé payé pour les victimes de violences domestiques. L'Italie est le chef de file européen en matière de politique de soutien aux victimes de violences domestiques au travail. Les congés payés légaux s'étendent à 90 jours et peuvent même être étendus dans le cadre de négociations collectives.

#### **Italie:**

La loi sur le travail de 2016 : met en œuvre un programme de protection pour les survivants de violences domestiques qui ont droit à un congé payé allant jusqu'à 90 jours ouvrables, qui peut être pris sur une période de trois ans et est rémunéré comme un congé de maternité. Les congés peuvent être pris dans le cadre d'un aménagement du temps de travail, sous réserve de négociations syndicales.

#### **Irlande:**

Loi sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : un employé a droit à un congé payé d'une durée maximale de 5 jours par période de 12 mois consécutifs, lorsque lui ou la personne concernée a subi par le passé ou subit actuellement des violences domestiques et que l'objectif du congé est de lui permettre, dans le cadre des violences subies, de déménager, d'obtenir une aide médicale, psychologique, une assistance juridique ou d'effectuer des démarches administratives.

## Section 4.

# Pratiques syndicales

Sur la base de nos entretiens qualitatifs, cette section explore les pratiques et les besoins des syndicats.

### Points principaux

**Les syndicats, qui considèrent essentiellement la VFG comme un comportement en face à face, luttent contre la violence de tiers fondée sur le genre et la violence domestique liée au travail.**

**Les syndicats s'engagent principalement dans des actions de sensibilisation. La violence domestique en tant que problème lié au travail est également traitée dans des conventions collectives.**

**Les syndicats se heurtent à de nombreux obstacles culturels et liés au lieu de travail pour s'attaquer efficacement à la VFG et à son évolution.**

**Le renforcement des capacités, des mesures sur le lieu de travail, un changement de discours et des modifications juridiques sont les besoins les plus fréquemment épinglés pour remédier au problème.**

### 4.1 Formes de VFG abordées par les syndicats

Les résultats de l'étude qualitative indiquent que l'ensemble des 16 syndicats issus de 8 pays européens se sont déjà engagés activement dans la lutte contre la VFG exercée en face à face par un superviseur ou un collègue. Toutefois, l'évolution récente de la VFG n'a pas été abordée de la même manière eu égard à sa portée, ni de façon uniforme dans les pays étudiés.

### Travail de première ligne : la violence de tiers fondée sur le genre est reconnue comme une priorité

Si la violence et le harcèlement sexuel exercés sur les femmes au travail restent au cœur de l'action des syndicats interrogés, d'autres formes croissantes de violence sont également reconnues. L'augmentation récente de la violence de tiers à l'encontre des femmes, en particulier les agents des services publics, les domestiques et soignantes qui se sont retrouvées en première ligne durant la pandémie de COVID-19, est considérée comme un enjeu de plus en plus pour l'action syndicale. Les syndicalistes interrogés pensent que la question continuera d'affecter les travailleuses dans les services essentiels en raison de la pénurie persistante de personnel. Par conséquent, la majorité des syndicats interrogés se sont déjà investis dans la lutte contre la violence de tiers fondée sur le genre, ou déclaré que la question serait traitée de façon prioritaire dans un avenir proche.

## La violence domestique n'est pas encore couramment traitée comme un problème lié au travail

La majorité des syndicats interrogés dans le cadre de ce rapport d'étude indiquent que des actions sur la violence domestique en tant que problème lié au travail sont toujours en cours.

Les obstacles qui empêchent les syndicats d'aborder la question dans le contexte du travail sont multiples : absence de position officielle du syndicat, difficulté d'imposer des obligations à l'employeur en cas de violence exercée en dehors du lieu de travail, et manque d'expertise syndicale.

Par exemple, la syndicaliste allemande interrogée a déclaré que son syndicat avait abordé la question de la violence domestique comme un problème affectant les femmes de manière disproportionnée, en particulier pendant la pandémie de COVID-19, mais pas encore dans le contexte du travail. « Nous sommes conscients que la convention C190 de l'OIT définit la violence domestique comme un problème sur le lieu de travail. Nous travaillons donc sur le sujet, nous en parlons, mais nous n'avons pas encore arrêté de position propre en la matière. » (Christina Stockfisch, DGB, Allemagne)

Selon l'experte slovène interrogée, « on assiste depuis peu à une prise de conscience accrue de la violence domestique en tant que problème lié au travail, le harcèlement sexuel et la violence de tiers étant définitivement reconnus comme tels ». (Irena Štamfelj, ZSSS, Slovaquie)

En Norvège : « Dans notre confédération, nous avons tenté lors de nos discussions de déterminer l'étendue de la responsabilité de l'employeur concernant le bien-être des travailleurs, en particulier lorsque des actes de violence interviennent en dehors des heures de travail. Nous avons déjà sensibilisé le public à l'impact négatif de la violence domestique sur l'emploi des victimes. Toutefois, cette question n'est pas encore largement considérée comme un problème sur le lieu de travail. Mais compte tenu de l'essor du télétravail et de la responsabilité des employeurs en matière de sécurité des travailleurs, nous sommes optimistes quant au fait que cette question sera reconnue comme un problème sur le lieu de travail ». (Hege Herø, YS, Norvège)

Il convient de noter que quatre syndicats, en France et en Espagne, ont activement abordé la violence domestique en tant que problème lié au travail, principalement en négociant des conventions collectives au niveau de l'entreprise, qui prévoient diverses mesures de protection de l'emploi pour les victimes. Ces experts ont reconnu l'impact de la violence domestique sur l'emploi : comme la violence a des répercussions sur la présence de la victime au travail, sur sa ponctualité et sur ses performances professionnelles, ou qu'elle entraîne simplement le besoin de déménager, la victime peut être amenée à démissionner de son emploi actuel ou être licenciée. Ainsi, ces syndicalistes ont signalé le besoin primordial de prévoir des mesures garantissant un emploi sûr et stable aux victimes afin qu'elles puissent rompre le cycle de la violence.

## Cyberviolence fondée sur le genre

Il ressort des entretiens que la cyberviolence à l'encontre des travailleuses est le problème le moins abordé par les syndicats. Seuls deux syndicats sur les six pays de l'étude de base ont déclaré « lutter contre tous les types de VFG sur le lieu de travail ».

L'écrasante majorité des syndicalistes interrogés ont déclaré qu'actuellement, leurs syndicats n'abordaient pas la cyberviolence, principalement en raison du manque de connaissances, de sensibilisation et d'expertise sur la manière de remédier au problème sur le lieu de travail.

Comme en témoigne une syndicaliste norvégienne : « Je pense que l'un des principaux défis réside dans le fait que nous ne sommes pas suffisamment sensibilisés et que nous n'avons pas les connaissances nécessaires sur ce qui peut être considéré comme de la cyberviolence. Et dans le contexte professionnel en particulier, nous n'abordons pas le sujet, car le revenge porn ou d'autres pratiques de ce genre sont des comportements qui appartiennent à la sphère privée ». (Nora Sørensen, UNIO, Norvège). Une autre syndicaliste norvégienne a fait état de difficultés similaires dans la lutte contre la cyberviolence au travail : « Bon nombre de collègues ne connaissent pas la nature de la cyberviolence. Il s'agit à mon sens du principal défi en matière de prévention : notre absence d'intérêt pour le sujet. Je ne pense pas que nous ayons intégré la problématique dans nos démarches syndicales. Elle aurait naturellement dû faire partie des responsabilités des délégués syndicaux. Au lieu de cela, elle a simplement été ajoutée à leurs missions principales ». (Linn Andersen, LO, Norvège).

De même, une experte belge a déclaré : « Nous travaillons sur la question de la violence et du harcèlement depuis très longtemps, mais nous devons encore progresser sur le sujet de la cyberviolence ou de l'impact de la violence domestique sur le travail. Le syndicat a beaucoup moins d'expertise sur ces questions, car il s'agit de phénomènes nouveaux et nous devons encore améliorer nos connaissances en la matière ». (Gaëlle Demez, ACV-CSC, Belgique)

## Préjugés sexistes dans la gestion de l'IA et la surveillance numérique

Les outils de surveillance numérique et de gestion des travailleurs par l'IA ont le potentiel de discriminer les travailleurs sur la base du genre, mais ce problème n'est pas encore traité à l'heure actuelle. Aucun des syndicalistes interrogés n'a déclaré que son syndicat s'était intéressé à la question. Cependant, tous les experts sont unanimes pour dire que ce problème de plus en plus inquiétant doit faire l'objet de mesures et d'une stratégie de la part des syndicats. Pourtant, tous les syndicalistes interrogés ont déclaré que leurs syndicats manquent actuellement d'expertise pour lutter contre les préjugés sexistes dans les processus algorithmiques de gestion ou dans la surveillance numérique des travailleurs et de leurs performances.

## Section 4.2

# Activités syndicales



Figure 6 Tool developed by the French union CGT to measure violence at work

Le chapitre suivant détaille les actions syndicales portant sur la VFG au travail, de la plus fréquente à la moins fréquente. Si tous les syndicats abordent la VFG comme un problème général, toutes les activités énumérées ci-dessous ne tiennent pas compte des évolutions récentes.

### Matériels et campagnes d'information et de sensibilisation

Tous les syndicats interrogés ont déclaré être principalement actifs dans le domaine de l'éducation et de la sensibilisation des travailleurs et des délégués syndicaux. Ces actions sont motivées par le fait que les travailleurs sont peu conscients des actes qui constituent la VFG, et que les membres des syndicats eux-mêmes ont tendance à négliger la question.

En réfléchissant à la culture de leur organisation, les syndicats interrogés constatent qu'il existe encore une certaine tolérance à l'égard des comportements sexistes (plaisanteries sexistes ou affichage de contenus à connotation sexuelle), et que l'on banalise encore ces actes de harcèlement fondé sur le genre, qu'il conviendra d'aborder dans le cadre de campagnes éducatives.

Les syndicats interrogés diffusent des affiches, des brochures et du matériel d'information concernant la manière de reconnaître et d'agir en cas de VFG, concernant les droits des victimes et des témoins, les lois qui interdisent la VFG sur le lieu de travail, ou encore des guides syndicaux détaillés contenant des recommandations pour remédier au problème sur le lieu de travail.

Le «Violentomètre» développé par le syndicat français CGT est un exemple d'outil efficace de sensibilisation à la nature de la violence fondée sur le genre.

Il présente de manière simple et graphique les harcèlements fondés sur le genre et les comportements sexistes sur une échelle de gravité (Figure 6).

Citons aussi le guide complet élaboré par le syndicat français CFDT, qui passe en revue tous les outils juridiques et pratiques pouvant être utilisés dans la prévention de la violence et du harcèlement au travail fondés sur le genre.<sup>32</sup>

De même, les syndicats interrogés s'engagent régulièrement dans des campagnes sociales plus vastes, parfois conjointes, destinées à sensibiliser la société à la violence fondée sur le genre et à son impact sur l'emploi des femmes. Ces actions visent à attirer l'attention sur les causes profondes de la violence fondée sur le genre, en mettant l'accent sur les inégalités structurelles entre les hommes et les femmes auxquelles il faut s'attaquer en profondeur pour mettre fin à la violence exercée contre les femmes à la maison et sur le lieu de travail.

### Enquêtes et études nationales et sur le lieu de travail

La deuxième mesure la plus fréquente épinglée par les syndicalistes interrogés concerne les enquêtes auprès des travailleurs et d'autres études visant à évaluer l'incidence et les facteurs de risque de

la VFG au travail. Les enquêtes ont été menées sur les lieux de travail ainsi qu'auprès de groupes professionnels individuels, tandis que les études ont généralement une portée nationale. Ce type d'action a été rapporté par des syndicats français, belges, espagnols et slovènes.

La principale raison pour laquelle les syndicats s'engagent dans ce type d'étude est le manque fréquent de données mesurant l'incidence de la VFG au travail et dans des groupes professionnels spécifiques. Malgré leur gravité, et contrairement à d'autres risques professionnels, ces risques sont surveillés dans l'environnement de travail.

En l'absence de données sur l'exposition des femmes à la violence et au harcèlement au travail, les syndicats jugent nécessaire de mener ce genre d'étude en leur nom propre, ciblant souvent les groupes professionnels particulièrement touchés par la VFG. Les données recueillies dans les études sont considérées comme essentielles pour informer les syndicats sur l'ampleur du problème et les mesures de plaidoyer au niveau politique.

### Encadré 2 Enquête sur la violence et le harcèlement de la part de tiers menée par ACV-CSC auprès d'agents d'entretien et de services domestiques (Belgique)



#### ENQUÊTE Violences sexuelles envers les nettoyeuses et les aides familiales au travail

personnes interrogées ont également fait état de violences sexuelles. Ces résultats ont permis au syndicat CSC des agents d'entretien et des services domestiques d'identifier l'ampleur du problème dans leur secteur et d'élaborer des mesures de prévention et des revendications politiques adéquates

En 2017, une vaste enquête nationale a été menée par le syndicat belge ACV-CSC auprès de 51 000 agents d'entretien et de services domestiques, identifiés comme particulièrement vulnérables à la violence et au harcèlement sexuel en raison de la nature isolée de leur travail. Les résultats ont montré que 31,7 % des agents d'entretien avaient été victimes de harcèlement sexuel au travail. Les

### Box 3 Survey on the incidence of sexual and other harassment and ill-treatment in the workplace by ZSSS, Slovenia



pour la plupart des superviseurs ou des cadres moyens/supérieurs, et dans une moindre mesure des collègues ou des tiers. Les victimes de harcèlement sur le lieu de travail ont souffert d'une série d'effets négatifs, allant de l'anxiété et des douleurs physiques à la dépression, voire à des pensées suicidaires. Des différences entre les sexes ont été observées, les hommes étant plus enclins à la colère et à la culpabilité, tandis que les femmes sont plus susceptibles de souffrir d'épuisement, de dépression et d'insomnies. Un tiers des personnes interrogées ignoraient l'existence de mesures officielles prises par l'entreprise, et 40% n'étaient pas au courant des mesures informelles, ce qui souligne la nécessité d'améliorer les mesures de lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail et de sensibiliser les employés aux ressources disponibles.

En 2022, la ZSSS a mené une enquête en ligne sur l'incidence du harcèlement et des mauvais traitements au travail. Au total, 497 travailleurs ont répondu à l'enquête, dont 70% de femmes et 30% d'hommes. Les résultats indiquent que plus d'un tiers des personnes interrogées ont été victimes de mauvais traitements et 6% ont été victimes de harcèlement sexuel au travail. Les auteurs étaient

## Mesures d'aide aux victimes

Plusieurs syndicats participant à la présente étude ont fait état de mesures de soutien offertes aux victimes de la violence au travail fondée sur le genre, y compris la violence domestique. Les mesures de soutien les plus fréquemment évoquées sont les suivantes:

- *facilitation de l'accès à une aide psychologique, soit par la prise en charge des coûts de consultation par le syndicat, soit par la mise en place d'une aide payée par l'employeur, ou via la coopération avec une organisation non gouvernementale fournissant du soutien psychologique aux victimes de VFG ;*
- *facilitation de l'accès à une aide juridique, soit par le biais d'un fonds syndical spécifique destiné à couvrir les frais de justice, soit grâce à la fourniture de services juridiques par l'intermédiaire des conseillers du syndicat ;*
- *création d'un fonds syndical pour les victimes de violences domestiques destiné à couvrir les frais de déménagement ;*
- *ouverture de négociations avec l'employeur sur l'introduction de mesures de protection pour les victimes, telles que des congés payés et l'isolement de l'auteur des violences ;*

- *formation des délégués syndicaux destinée à encourager ceux-ci à dénoncer les violences et le harcèlement ; assistance aux victimes et médiation des conflits.*

## Défense des politiques

Plusieurs syndicats s'engagent activement dans la défense des politiques et dans des négociations avec les gouvernements nationaux sur l'introduction de dispositions améliorées pour prévenir la VFG et protéger les victimes. Par exemple, le syndicat allemand DGB a élaboré un ensemble complet de revendications sur l'adoption d'une dimension de genre dans la prévention de la violence et du harcèlement et d'autres formes de discrimination à l'encontre des femmes dans un monde du travail en pleine mutation (Encadré 4).

### Encadré 4 La DGB revendique un lieu de travail numérique assurant l'égalité des chances

22nd DGB Statutory Federal Congress  
Berlin, 8–12 May 2022



#### Application A002: CHANGE IS FEMALE – firmly establishing the gender perspective in transformation!

Applicant:	DGB Federal Women's Committee
Status:	Adopted as amended
Recommendation of the	Adopt as amended
Subject matter:	A – Democratic and economic awakening – trade unions shape the future

Le syndicat a présenté plusieurs revendications : l'exigence d'un lieu de travail numérique assurant des opportunités égales pour les femmes et les hommes ; la réduction de la discrimination dans l'utilisation des nouvelles technologies au travail ; l'amélioration du travail de plateforme grâce à des règles claires concernant la discrimination des femmes dans les emplois numériques ; l'application de la perspective de genre dans la politique de changement climatique ; le traitement du problème de la main-d'œuvre féminine non rémunérée impliquée dans les soins et les tâches ménagères et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ; des investissements plus importants dans des organisations équitables du point de vue de l'égalité des sexes.

Sur la base de cette position, la DGB s'est engagée dans des négociations sur la proposition de loi contre la violence numérique du ministère fédéral de la Justice, plaidant pour l'inclusion des syndicats parmi les victimes fréquentes, accordant aux syndicats le pouvoir d'engager des poursuites judiciaires en cas de violation de la loi sur la cyberviolence, et autorisant un accès plus large aux données à caractère personnel des citoyens collectées dans la sphère numérique

Le syndicat belge ACV-CSC a également joué un rôle actif dans la lutte contre la violence et le harcèlement sexuels à l'encontre des agents des transports ferroviaires publics. Suite aux rapports reçus de femmes cheminots signalant des cas fréquents de violence et de harcèlement sexuels de la part des passagers, le syndicat a mené une enquête auprès des agents des chemins de fer, qui a révélé l'existence d'actes de harcèlement sexuel, d'agressions sexuelles et même de viols subis par le personnel.

Les données recueillies dans le cadre de l'enquête ont ensuite été présentées au ministère du Travail, et ont favorisé l'élaboration d'une politique de lutte contre la violence et le harcèlement sexuels commis par des tiers à l'encontre d'agents des chemins de fer. En novembre 2022, ces efforts ont débouché sur une proposition de résolution parlementaire abordant de manière globale la question de la violence et du harcèlement sexuels dans les transports ferroviaires publics.

#### *Encadré 5 Proposition de résolution parlementaire sur la lutte contre la violence et le harcèlement sexuels dans les transports ferroviaires publics (Belgique)*

La proposition de résolution parlementaire relative à la lutte contre la violence et le harcèlement sexuels dans les transports ferroviaires publics est un plan global de lutte contre la violence et le harcèlement sexuels exercés par les passagers à l'encontre du grand public et des cheminots. La proposition a été élaborée par l'Institut belge pour l'égalité entre les femmes et les hommes et a fait l'objet d'une large consultation auprès des syndicats belges de cheminots.

Elle suggère un plan d'action national qui implique une coopération entre tous les acteurs.

Le plan encourage les autorités régionales à aider les entreprises de transport public à mener des campagnes de sensibilisation, à informer le public et le personnel sur la législation applicable, à promouvoir le respect et à fournir des informations de soutien. La proposition comprend des dispositions relatives à une stratégie coordonnée de sensibilisation à la sécurité, mettant l'accent sur la nature genrée de la violence et du harcèlement sexuels, et intégrant des mécanismes de signalement discret tels que des applications en ligne, un numéro vert et des boutons d'alarme à bord. En outre, elle appelle à l'adoption d'une politique de lutte contre la VFG par les exploitants de transport ferroviaire public, y compris des mesures préventives et des procédures de soutien pour le personnel et les passagers concernés. Le document préconise également un accès simplifié aux registres de signalement des incidents, des mécanismes de signalement anonyme et des lignes directrices spécifiques pour les victimes. L'amélioration de la collecte de données par le biais d'enquêtes annuelles et la publication d'un rapport annuel sur les plaintes pour violence et harcèlement sexuels sont des éléments clés de la proposition.

### **Conventions collectives et pratiques de dialogue social**

Les syndicats sont principalement engagés dans la lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre en face à face par le biais de la négociation collective sur le lieu de travail. La violence domestique est le thème le plus fréquemment abordé dans les conventions collectives conclues au niveau de l'entreprise. La violence de tiers fondée sur le genre a également été traitée, mais dans une moindre mesure. Quant à la cyberviolence fondée sur le genre et aux préjugés sexistes dans la gestion algorithmique des travailleurs et leur

surveillance numérique, ils devraient faire l'objet de négociations collectives futures.

Voici quelques exemples de conventions collectives conclues par les syndicats dans les six pays de l'étude de base, qui prennent en compte l'évolution récente de la VFG sur le lieu de travail. Certains accords et autres codes de conduite internes négociés portant sur la VFG en face à face constituent en outre des pratiques intéressantes susceptibles d'inspirer les politiques futures.

## Conventions collectives traitant de la violence domestique comme un problème lié au travail

### *Encadré 6 Accord 2021-2025 pour la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à EDF SA (France : CFDT, CFE-CGC, CGT, CGT-FO)*

L'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle conclu entre l'opérateur énergétique EDF et les principaux syndicats français du secteur de l'énergie prévoit des dispositions visant à garantir l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de conditions de travail et de rémunération, ainsi que des mesures de lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre et le harcèlement sexuel dans l'entreprise. 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.

En outre, l'accord prévoit des mesures de soutien de la part de l'entreprise aux victimes de violence domestique, signe que l'employeur a conscience de l'impact des violences domestiques sur le personnel concerné. Ainsi, l'entreprise a conclu un partenariat avec une ONG luttant contre la violence à l'égard des femmes (FIT - une Femme un Toit) afin de contribuer à l'élaboration de mesures d'aide aux victimes, telles que des aménagements du temps de travail, une assistance financière et sociale, un hébergement d'urgence ou à long terme, la mobilité, la sécurité sur le lieu de travail, une assistance administrative et bancaire, la suspension et le retour en douceur à l'emploi, une campagne de sensibilisation sur la question de la violence domestique touchant les femmes, y compris sur le marché du travail.

### *Encadré 7 Accord en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes cheminots à la SNCF (France: CGT, UNSA-Ferroviaire, SUD-Rail, CFDT)*

L'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle conclu entre la SNCF et les principaux syndicats français du secteur ferroviaire prévoit des dispositions visant à garantir l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de conditions de travail et de rémunération, ainsi que des mesures de lutte contre la VFG au sein de l'entreprise. Celle-ci envisage de former les travailleurs à sa politique en matière de VFG (mesures de prévention, protection des victimes, sanctions à l'encontre des auteurs de violence), ainsi que de diffuser en ligne du matériel pédagogique sur la VFG à l'intention de tous les travailleurs (article 4.1).

L'entreprise s'engage également à remplir ses obligations légales imposées par l'article L-4121-2 du code du travail français, qui impose à l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des employés sur le lieu de travail. La SNCF s'engage également à soutenir largement les travailleurs victimes de violences domestiques en offrant les aides suivantes : affichage public des numéros de téléphone d'assistance aux victimes de violences domestiques, octroi aux victimes de 3 jours de congé payé pour permettre des consultations juridiques ou médicales, sensibilisation et formation des supérieurs hiérarchiques et des responsables RH sur l'impact des violences domestiques sur la performance professionnelle et l'emploi des victimes, facilitation de l'accès à un logement alternatif, flexibilité des horaires de travail et mobilité géographique, garantie de confidentialité, coopération avec les travailleurs sociaux et les centres psycho-sociaux concernant l'assistance aux victimes de violences domestiques, accompagnement des managers dans une meilleure compréhension et un meilleur soutien aux victimes.

## Encadré 8 Autres conventions collectives traitant de la violence domestique

- 1. Accord 2018 - 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle au sein d'Orange S.A., signé par FO, CFTD, CGT, CFE-CGC, SUD**  
**Mesures de soutien aux travailleurs victimes de violences domestiques incluses dans l'accord:**
  - Possibilité de demander à l'entreprise le soutien des services sociaux pour accompagner la victime dans des démarches externes suite aux actes de violence domestique signalés;
  - Solutions de mobilité, organisation d'un hébergement d'urgence pour la victime et ses enfants;
  - Dispositif spécifique de relogement d'urgence sous réserve du dépôt d'une plainte dans le cadre d'«Action logement» - mise en place d'un hébergement sûr pour les victimes, avec l'aide de travailleurs sociaux.
  
- 2. Accord diversité et inclusion - METRO France, signé le 1<sup>er</sup> octobre 2020 par la CFTC - CGT-FO - CFE-CGC:**  
**Mesures de soutien aux travailleurs victimes de violences domestiques incluses dans l'accord:**
  - Facilitation de l'accès à la mobilité géographique pour les travailleurs victimes de violences domestiques;
  - Facilitation de l'octroi d'une aide financière aux travailleurs victimes de violences domestiques pour un montant supérieur à 1000 euros, versé par le Fonds social national;
  - Jusqu'à 3 mois de prise en charge du loyer pour un logement d'urgence, accordée aux victimes sur présentation de justificatifs (décision de justice, dépôt de plainte).
  
- 3. Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - coopérative U Enseigne, signé le 30 juin 2021 par FO et la CFE-CGC:**  
**Assistance aux employés victimes de violences domestiques:**
  - Horaires de travail flexibles;
  - Solutions de mobilité géographique d'urgence;
  - Aide au logement d'urgence;
  - Soutien administratif;
  - Aide à la garde d'enfants;
  - Formation des responsables RH à l'impact de la violence domestique sur l'emploi des victimes;
  - Actions de prévention et de sensibilisation au sein de l'entreprise, développées tant pour les cadres que pour l'ensemble des salariés : campagne d'affichage, distribution de brochures d'information, affichage des numéros d'urgence, réunions d'information, organisation de conférences sur le sujet, etc.
  
- 4. Accord Petit Bateau sur le télétravail signé par FO et la CGT le 22 novembre 2021:**  
**L'accord propose les mesures de soutien suivantes au personnel en télétravail exposé au risque de violence domestique:**
  - Afin de prendre en compte les situations où le passage au télétravail obligatoire expose ou exposerait le salarié à un risque de violence domestique ou intrafamiliale, l'entreprise s'engage à faciliter la mise en relation avec les professionnels concernés (police, associations spécialisées, 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.
  
- 5. Accord de La Poste sur l'égalité professionnelle signé le 21 juillet 2022 par FO, la CGT, la CFTD, la CFTC, l'UNSA:**  
**Mesures de soutien aux victimes de violences domestiques, physiques et psychologiques:**
  - Aide à la recherche d'une solution de logement appropriée ;
  - Solutions de mobilité géographique en cas de situations exceptionnelles;
  - Trois autorisations spéciales d'absence pour effectuer les démarches administratives nécessaires.

## Conventions collectives relatives à la violence de tiers fondée sur le genre sur le lieu de travail

*Encadré 9 Clauses de la convention collective relatives à la violence de tiers fondée sur le genre au travail, conclue par la CCOO, Espagne*

Interdiction du harcèlement en toutes circonstances, y compris la violence exercée par des tiers  
« L'interdiction de tout comportement de harcèlement et de violence sur le lieu de travail doit être respectée, quels qu'en soient les auteurs (les cadres ou employés des entreprises elles-mêmes, ainsi que les employés des agences d'intérim, les fournisseurs, les clients, les sous-traitants ou les visiteurs) et que ces actes soient commis sur le lieu de travail ou dans tout environnement autre que le lieu de travail habituel où le personnel se trouve pour des raisons professionnelles (voyages, réunions, fêtes, événements ou toute autre circonstance ayant un lien avec le travail, y compris les heures et les lieux de déplacement du domicile à toute destination professionnelle et vice versa). »

*Encadré 10 Clauses de la convention collective sectorielle relatives à toutes les formes de violence et de harcèlement dans les secteurs de l'hôtellerie et du tourisme, Slovénie*

« L'employeur adopte et met en œuvre des mesures visant à réduire le risque de violence de la part de tiers. L'employeur adopte et met en œuvre des mesures pour protéger les travailleurs contre la violence, les mauvais traitements et le harcèlement sur le lieu de travail de la part de l'employeur, des supérieurs ou des collègues. »

## Autres bonnes pratiques

Procédures de signalement et d'enquête concernant la VFG sur le lieu de travail.

### *Encadré 11 Clauses des conventions collectives traitant de la violence au travail fondée sur le genre, conclues par la CCOO (Espagne)*

Garantir la sécurité des travailleurs susceptibles d'être impliqués de différentes manières dans le processus d'enquête mené dans une situation de harcèlement:

*« L'entreprise veille à ce que les travailleurs qui pensent avoir été harcelés, déposent une plainte pour harcèlement ou participent à une procédure, par exemple en fournissant des informations ou en témoignant, ne fassent pas l'objet d'intimidations, de persécutions ou de représailles. Toute action à cet égard pourrait faire l'objet d'une sanction disciplinaire. »*

*Mise en place de mesures préventives :*

*« En cas de plainte pour harcèlement sexuel et jusqu'à la clôture de la procédure, et à condition qu'il existe des preuves suffisantes de l'existence du harcèlement, le Comité pour l'égalité demandera, à titre de mesure préventive, la séparation de la victime et du harceleur présumé, ainsi que d'autres mesures préventives qu'il juge appropriées et proportionnées aux circonstances de l'affaire, y compris celles prévues par la loi organique 1/2004 du 20 décembre, relative aux mesures de protection intégrale contre la violence à caractère sexiste (art. 21.1), moyennant une lettre adressée au département Ressources humaines et Valeurs de l'entreprise. 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. »*

*Protection de la victime :*

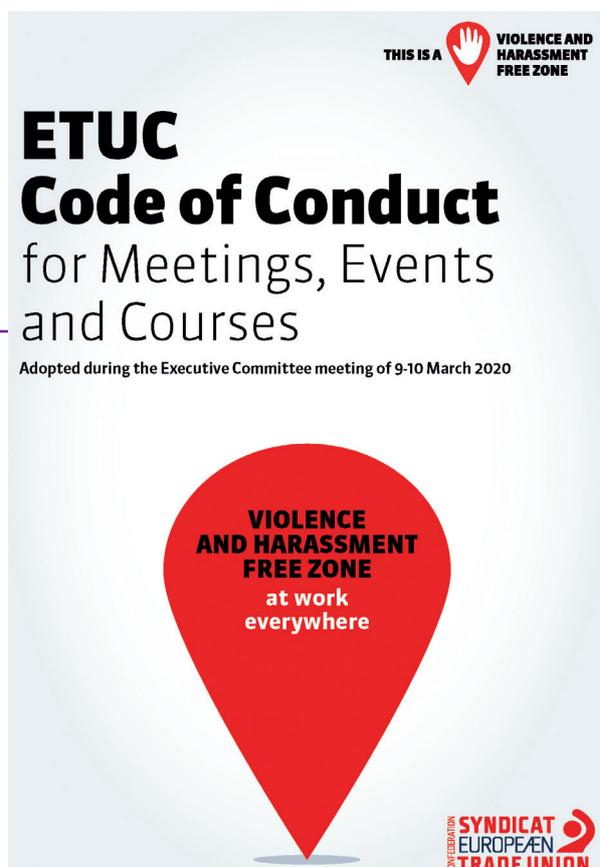
*« Les victimes ne seront pas sanctionnées, et des mesures de représailles ne seront prises ni à leur encontre, ni à l'encontre des personnes qui témoignent. On évitera de les culpabiliser en les soutenant à tout moment et en les informant des ressources mises à leur disposition par les centrales syndicales signataires, dans l'éventualité où elles souhaiteraient tenter une action en justice. »*

Sanctions à l'encontre de l'auteur de la VFG au travail

### *Encadré 12 Clauses des conventions collectives relatives à la violence au travail fondée sur le genre, conclues par les syndicats CCOO et UGT en Espagne*

Les conventions collectives négociées dans les secteurs de la chimie, des dérivés du ciment, des salons de coiffure, des instituts de beauté et des gymnases prévoient des mesures disciplinaires à l'encontre de l'auteur en cas de faute grave.

Promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et d'une culture de travail fondée sur la tolérance zéro à l'égard de la VFG



En 2020, la CES a adopté un [Code de conduite pour les réunions, événements et formations](#), affirmant une politique de tolérance zéro envers toute forme de violence et de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, visant à prévenir les incidents de violence, de harcèlement et de harcèlement sexuel. Le Code de conduite définit les comportements attendus et interdits et présente le processus de plainte et de procédure, y compris les résultats et les recours.

### Encadré 13 Code de bonnes pratiques concernant le harcèlement sexuel et le harcèlement au travail en Irlande



**Coimisiún na hÉireann um Chearta an Duine agus Comhionannas**  
Irish Human Rights and Equality Commission

Ce document a été élaboré par la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité, sous les auspices du ministre de l'Enfance, de l'Égalité, du Handicap, de l'Intégration et de la Jeunesse, et en consultation avec les syndicats. Le Code fournit des lignes directrices complètes et avancées sur les meilleures pratiques en matière de prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et du harcèlement au travail. En Irlande, les employeurs sont

légalement tenus de prendre des mesures pour prévenir et remédier au harcèlement sur le lieu de travail, et tout manquement à cette obligation peut avoir des conséquences juridiques.

Ce code constitue une ressource précieuse qui aide les employeurs et les employés à respecter ces obligations et à créer un environnement de travail sûr et respectueux

## Section 4.3

# Obstacles

La section suivante présente les principaux obstacles culturels et liés au lieu de travail qui empêchent les syndicats de s'attaquer efficacement à la VFG au travail. Ces descriptions sont basées sur les opinions des syndicalistes partagées durant l'étude qualitative.

### Obstacles sur le lieu de travail

#### La VFG n'est pas reconnue comme un problème systémique par les employeurs

Au cours des entretiens, les experts syndicaux se sont accordés à dire que les employeurs constituent le principal obstacle à la prévention de la VFG au travail. En effet, les employeurs peinent à reconnaître que les inégalités structurelles sont présentes dans toutes les sphères, y compris la vie privée, l'accès aux services publics, le marché du travail et les conditions d'emploi. Les employeurs ont tendance à considérer la violence et le harcèlement sexuels à l'encontre des travailleuses comme des actes individuels de mauvaise conduite sur le lieu de travail, qui relèvent très probablement d'un conflit personnel entre les travailleurs concernés. Si cette perception nie la nature du problème, elle favorise aussi la culpabilisation de la victime, considérée elle aussi comme responsable de la violence.

#### Manque d'implication des travailleurs dans la définition des mesures de prévention

Une autre observation partagée par les experts syndicaux interrogés souligne l'absence de consultation des travailleurs par les employeurs dans l'élaboration des mesures de prévention de la VFG. Bien que les cadres juridiques européens et nationaux imposent aux employeurs de permettre aux travailleurs ou à leurs représentants de participer aux discussions sur toutes les questions relatives à la sécurité et à la santé au travail, y compris les risques psychosociaux dont fait certainement partie la VFG, les employeurs de tous les pays interrogés se montrent réticents à remplir cette obligation. Les mesures de prévention, si elles

sont introduites, tendent à être des « décisions unilatérales de l'employeur » sans consultation des travailleurs. Les syndicats sont donc régulièrement tenus à l'écart de l'élaboration des mesures de lutte contre la VFG, ce qui pourrait expliquer en grande partie pourquoi les plans de prévention n'ont pas réussi à empêcher l'augmentation de la violence à l'égard des femmes.

#### Tolérance à l'égard de la VFG

Les travailleurs commettent des actes de VFG qui sont favorisés par une culture de tolérance à l'égard du sexisme sur le lieu de travail. La Norvège a été citée comme le seul pays où cette culture a été éradiquée grâce à des politiques sociales non sexistes, destinées à favoriser un environnement de travail sûr et inclusif, quel que soit le sexe des travailleurs. Cependant, les politiques non sexistes (par opposition aux politiques intégrant la dimension de genre) ont également été décrites comme ignorant les différences importantes entre les sexes, ce qui peut induire une discrimination de genre cachée. Les syndicalistes norvégiens ont rappelé que la perspective de genre et les droits des femmes sont absents des lois non sexistes, et ils s'inquiètent du fait que l'approche non sexiste des politiques publiques en Norvège ne garantisse pas l'égalité entre les femmes et les hommes.

Comme l'a indiqué une experte syndicale norvégienne : « Le syndicat UNIO tient à souligner que l'approche non sexiste adoptée ces dernières années dans toutes les politiques est l'une des principales raisons expliquant pourquoi les efforts de lutte contre la violence et le harcèlement ne tiennent pas compte de la dimension de genre et pourquoi il y a si peu de données. » Par conséquent, la Norvège a été critiquée à maintes reprises par le Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes pour ne pas avoir adopté d'approche intégrant la dimension de genre lors de l'élaboration de ses politiques et mesures. Comme l'a par exemple expliqué Nora Sørensen du syndicat UNIO, citant un rapport du

Comité pour la santé des femmes,<sup>33</sup> l'absence de mesures intégrant la dimension de genre favorise «la discrimination systématique à l'encontre des femmes et des hommes dans le système de santé norvégien, car nous avons négligé les différences significatives entre les sexes».

Le phénomène de la tolérance à l'égard de la violence fondée sur le genre a été fréquemment épingle par les experts interrogés dans l'ensemble de l'UE. Ainsi, les blagues sexistes ou les contenus à connotation sexuelle affichés par les travailleurs dans les lieux de travail sont tolérés, ou les gens prétendent ne pas y prêter attention.

Selon la syndicaliste slovène: «Les gens banalisent souvent les comportements indésirables sur le lieu de travail, et les femmes ont également tendance à minimiser les blagues sexistes pour éviter d'en parler avec leurs collègues de peur de provoquer des conflits interpersonnels au travail. Je pense que cette situation est intimement liée aux inégalités sociales autour du genre et du pouvoir et que nous, en tant que société, devons faire plus dans ce domaine.» (Irena Štampfelj, ZSSS, Slovénie).

Une telle tolérance à l'égard des comportements sexistes a également été observée au sein même des organisations syndicales, qui reconnaissent devoir elles aussi déployer des efforts plus importants et continus pour traiter la question dans le débat syndical

#### **Manque de connaissances ou de formation sur la VFG**

A poLa culture de tolérance à l'égard de la VFG au travail peut s'expliquer par le fait que les travailleurs et les employeurs ignorent souvent quels types d'actes constituent des comportements sexistes. C'est l'une des principales raisons pour lesquelles tous les syndicats interrogés investissent massivement dans des campagnes d'éducation et de sensibilisation et dans la formation des délégués syndicaux. Comme les travailleurs n'ont pas une connaissance suffisante de la nature de la VFG, ils sont plus enclins à adopter de tels comportements, et les victimes sont moins susceptibles de reconnaître qu'elles ont fait l'objet d'un comportement désobligeant fondé sur le genre. Comme l'a indiqué l'experte slovène : « Je pense que malgré toutes les formations et activités de sensibilisation, une grande partie des violences commises ne sont ni reconnues ni signalées. Les gens ne sont pas suffisamment conscients des formes que peut prendre la VFG au travail et de la manière d'y faire face. » (Irena Šamelj, ZSSS, Slovénie)

Le manque de connaissances sur la nature de la VFG au travail devient encore plus aigu à la lumière

de l'émergence de la cyberviolence, alors que les lieux de travail évoluent vers des processus et des formes de communication numériques. De même, les travailleurs et les syndicalistes savent très peu de choses sur la manière dont les préjugés sexistes se manifestent dans les outils d'IA utilisés pour gérer et contrôler les travailleurs, et sur les moyens de s'y attaquer collectivement.

#### **Priorité à la VFG dans l'action syndicale**

Les syndicalistes interrogés ont indiqué que souvent, la question de la VFG n'est pas une priorité absolue pour leur organisation. Les syndicats disposent de ressources humaines et financières très limitées qu'ils décident d'investir dans d'autres problèmes urgents à mesure qu'ils apparaissent. Bien entendu, les syndicats s'investissent essentiellement dans des questions de rémunération, de conditions d'emploi et dans la gestion des licenciements illégaux ou collectifs..

#### **Procédures d'enquête compliquées**

Enfin, les experts syndicaux ont souligné la complexité des procédures sur le lieu de travail lorsqu'il s'agit d'enquêter sur les actes signalés de VFG. Souvent, il n'existe pas de lignes directrices claires et accessibles à tous sur les modalités de signalement de la VFG, ce qui décourage les victimes d'exposer leur problème. Les victimes ne savent pas précisément quelles étapes implique la procédure et craignent d'être stigmatisées, ce qui ne ferait qu'aggraver leur situation. Toutefois, c'est justement l'absence fréquente de mesures sur le lieu de travail – lesquelles protégeraient les victimes contre des représailles, davantage de discrimination dans l'emploi ou un licenciement – qui réussit à décourager les victimes de demander une enquête sur les comportements sexistes qu'elles ont signalés..

#### **Attaques contre les syndicalistes**

Plusieurs syndicalistes ont également souligné que leur engagement actif dans la lutte contre la VFG au travail provoque des réactions de la part des employeurs. Les membres des syndicats qui luttent activement contre ces violences font l'objet d'intimidations qui se traduisent par des brimades sur le lieu de travail, et par des tentatives de licenciement de la part des employeurs sous des prétextes souvent fallacieux. Les stratégies de violation des droits du travail, de démantèlement syndical et de violation du droit des syndicats à participer à l'élaboration des conditions de travail sur le lieu de travail sont précisément destinées à saper la force du syndicat dans l'action collective déployée pour mettre fin à la violence et au harcèlement, en particulier s'ils sont fondés sur le genre.

## Principaux obstacles aux efforts déployés par les syndicats pour s'attaquer au problème

### Les victimes perçues comme la cause de la violence

*«Je pense que la cause profonde de tout ce harcèlement, de toute cette violence, fondés sur le genre, réside dans les stéréotypes et l'inégalité entre les sexes, mais surtout dans la culture patriarcale. Pourrons-nous éliminer la violence au travail fondée sur le genre si nous ne nous débarrassons pas des inégalités patriarcales entre les hommes et les femmes dans la société ? Je ne pense pas que cela soit possible. Je pense que la violence fondée sur le genre, la violence masculine à l'égard des femmes et des filles, le harcèlement sur le lieu de travail et le harcèlement sexuel sont tous enracinés dans une culture où la femme n'est pas l'égal de l'homme. Il existe donc toujours des inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Faire campagne pour l'égalité des sexes dans la société et sur le marché du travail est donc un volet essentiel de l'action syndicale.»*

Clare Moore, ICTU, Irlande du Nord

La culture de la stigmatisation des victimes apparaît comme l'un des principaux facteurs qui entravent les efforts déployés par les syndicats pour mettre fin à la VFG sur le lieu de travail. Le processus de revictimisation n'est pas propre au lieu de travail, il est en fait ancré dans les attentes culturelles et patriarcales concernant le rôle des hommes et des femmes..

### Lourdeur des procédures judiciaires

De même, les experts interrogés ont souvent mentionné la lourdeur des procédures judiciaires

pour les victimes de harcèlement sexuel ou de discrimination fondée sur le genre. Tous les pays européens représentés dans l'étude ont des dispositions légales qui placent la charge de la preuve sur les victimes dans les procédures judiciaires enquêtant sur l'acte signalé. Cela est considéré comme un obstacle majeur à la déclaration et à la poursuite en justice de la VFG sur le lieu de travail.

Les victimes, qui ont déjà vécu un traumatisme du fait de la violence exercée à leur encontre, doivent en plus se battre pour prouver devant un tribunal qu'elles ont subi une agression ou du harcèlement. Selon les experts, ce facteur explique en grande partie l'insuffisance des signalements d'actes de violence et de harcèlement sexuels, qui contribue au maintien d'une culture de la violence sexuelle puisque les auteurs restent souvent impunis

### Un phénomène structurel qui ne peut être résolu que collectivement

Comme nous l'avons déjà mentionné, le problème fondamental réside dans l'individualisation des actes de violence et de harcèlement sexuels, tant de la part des employeurs sur le lieu de travail que de la société dans son ensemble, de sorte que les victimes sont stigmatisées, et la question n'est pas reconnue comme un problème structurel enraciné dans une culture patriarcale qui entretient les relations de pouvoir inégales entre les hommes et les femmes.

La perception de la violence fondée sur le genre comme un problème concernant des individus particuliers est ontologiquement incorrecte. Elle doit donc être revue en profondeur pour mettre un terme à la dynamique du pouvoir entre les sexes, qui est entretenue par la violence et perpétue les inégalités entre les hommes et les femmes.

## Section 4.4

# Besoins des syndicats

### Renforcement des capacités syndicales et de la négociation collective

Tous les syndicalistes interrogés ont exprimé le besoin crucial de renforcer la capacité des syndicats à lutter contre la VFG, y compris ses formes évolutives, sur le lieu de travail et au niveau politique. Il importe d'octroyer aux syndicats les pouvoirs nécessaires pour faire de la prévention de la violence sexuelle et fondée sur le genre un sujet de négociation à tous les échelons sur le lieu de travail, et obliger les employeurs à faire de même.

De plus, les experts syndicaux interrogés ont unanimement exprimé le besoin d'une formation actualisée et de qualité. La compréhension et l'expertise concernant les nouvelles formes de VFG au travail doivent être renforcées. Des efforts considérables doivent être consentis pour renforcer les connaissances et la stratégie syndicales en matière de lutte contre les préjugés sexistes dans les outils d'IA utilisés pour gérer et contrôler les travailleurs.

Dans cette optique, il est nécessaire de mener des études et des enquêtes pour évaluer le potentiel discriminatoire de ces outils.

Les représentants syndicaux qui s'impliquent dans l'aide aux travailleurs victimes de VFG sur le lieu de travail devraient être davantage habilités à prendre des mesures de prévention et de soutien. Pour y parvenir, ils doivent disposer de pouvoirs étendus afin d'agir au nom de la victime, de servir de médiateur dans le conflit et d'assister la victime tout au long du processus d'enquête, en facilitant également les contacts avec les services sociaux ou les aides psychologiques et juridiques. En outre, le même niveau de soutien doit être accordé aux travailleurs des petites entreprises.

En ce qui concerne la violence domestique, les experts ont souligné que la solution n'est pas de limiter le travail à distance en tant que tel, car pour de nombreuses travailleuses, il constitue un moyen de concilier les responsabilités professionnelles et familiales. En revanche, des mesures devraient être prises pour offrir des conditions de travail sûres

aux personnes victimes de violences domestiques lorsqu'elles travaillent depuis leur domicile. Lors des entretiens, certains syndicats se sont toutefois inquiétés du fait que le recours au travail à distance comme moyen de concilier travail et obligations familiales puisse renforcer les normes stéréotypées en matière de genre, selon lesquelles les femmes sont les principales personnes à s'occuper des enfants. « Il est incontestable que grâce au travail à distance, les hommes devraient bénéficier d'une certaine flexibilité dans leur travail, qui leur permettrait de contribuer davantage aux tâches ménagères et d'atteindre un meilleur équilibre entre les obligations professionnelles et domestiques. En outre, la lutte pour le droit au travail à temps plein assurant l'indépendance économique et la liberté [des femmes] fait précisément partie des discussions sur l'invisibilité et le manque d'investissement dans des ressources féminines qui travaillent souvent à temps partiel parce qu'elles ne sont pas présentes et disponibles de la même manière que leurs collègues [masculins] à temps plein. » (Linn Andersen, LO, Norvège). Par conséquent, l'élaboration de dispositions relatives au travail à distance devrait devenir un volet important des stratégies syndicales, étayé par des données tirées d'études explorant plus avant l'impact du télétravail sur la violence domestique.

### Approche structurelle

Tous les experts interrogés ont souligné qu'il est crucial de modifier l'approche de la lutte contre la VFG sur le lieu de travail, et de faire de ce problème individuel un enjeu collectif. Les participants aux entretiens ont fréquemment soulevé que, malgré l'existence de lois traitant ce problème, leur mise en œuvre sur le lieu de travail tend à se traduire par des mesures qui se limitent à empêcher les travailleurs individuels d'exercer des violences. Cette approche ne permet pas d'aborder la question de manière globale. Traiter la VFG en tant que problème individuel des travailleurs ne fait que dissimuler sa nature structurelle et empêche de s'attaquer aux causes profondes du phénomène. En outre, il n'est pas rare que la victime soit stigmatisée sur son lieu

de travail : elle est considérée comme la cause du problème et doit faire face à d'autres formes de discrimination, voire à des représailles de la part de l'auteur des violences ou de l'employeur. Par conséquent, il est absolument nécessaire d'aborder la question comme un problème collectif enraciné dans la culture patriarcale à l'origine de la violence et des inégalités de genre, y compris sur le marché du travail

### **Renforcement des mesures et de la culture de prévention**

Les participants à l'étude ont également exprimé le besoin général de politiques destinées à améliorer la prévention de la VFG sur le lieu de travail, qui encouragent une culture de sécurité et de tolérance zéro. L'objectif est de renforcer les obligations légales des employeurs en matière de prévention, afin qu'ils traitent le problème comme un risque pour la santé et la sécurité au travail et prévoient des sanctions applicables en cas de non-respect. Il est également nécessaire d'améliorer l'application des lois actuelles et futures de lutte contre le phénomène, y compris à la lumière de son évolution récente. Les mesures de prévention doivent également être étendues aux domestiques et aux autres groupes vulnérables occupant des emplois atypiques, qui sont particulièrement exposés à la VFG sur le lieu de travail, par exemple de la part de tiers, mais qui ne bénéficient d'aucune mesure de protection. Les actions de sensibilisation au niveau de l'entreprise doivent également être encouragées à tout moment afin de maintenir une connaissance actualisée du problème parmi les travailleurs et les cadres. Les entreprises devraient intégrer des programmes de formation sur l'interdiction de la VFG et encourager une culture d'égalité entre les sexes sur le lieu de travail.

### **Protection des victimes et facilitation des procédures**

Tous les experts interrogés ont insisté sur la nécessité de garantir l'emploi et la protection des victimes de la violence domestique et de la VFG sur le lieu de travail par le biais de diverses mesures. Celles-ci incluent notamment un droit immédiat à un congé de maladie, le droit à des aménagements du travail, du travail posté, des congés payés et la possibilité d'une mobilité volontaire ou géographique. En outre, les victimes doivent avoir droit à une prise en charge médicale, sociale et psychologique gratuite. Pour assurer la sécurité de l'emploi des femmes victimes de violence domestique, les syndicats ont proposé des mesures interdisant le licenciement des victimes et garantissant leur sécurité professionnelle, lorsque la violence domestique s'étend au lieu de travail. La protection doit être étendue aux témoins de la VFG, avec des procédures de signalement

claires au niveau de l'entreprise. Plusieurs experts ont également exprimé la nécessité d'ouvrir une enquête, pour les plaintes officielles écrites comme pour les simples plaintes verbales. L'objectif est d'assurer qu'une plainte formelle n'est pas la seule condition à l'ouverture d'une enquête. Une indemnisation adéquate des victimes de la VFG au travail et la suppression des obstacles au signalement, associées à un renversement de la charge de la preuve, sont des éléments essentiels du cadre de protection.

### **Soutien des autorités publiques**

En outre, les experts ont exprimé à maintes reprises la nécessité d'un soutien accru des instances publiques aux efforts syndicaux visant à mettre fin aux inégalités entre les sexes et aux abus sexistes sur le marché du travail. Dans cette optique, les institutions publiques devraient coopérer avec les syndicats dans le cadre de campagnes de sensibilisation sociale, en s'informant notamment sur les évolutions récentes des violences fondées sur le genre dans le monde du travail. Il est également nécessaire de renforcer le dialogue social autour des changements de politique et l'application des dispositions légales. Ces mesures peuvent inclure des actions telles que l'identification d'une instance nationale dédiée à l'élaboration d'une politique de lutte contre la VFG dans le monde du travail, dans tous les secteurs et dans les entreprises de toutes tailles. Les autorités publiques doivent en outre s'impliquer dans l'évaluation quantitative et qualitative des mesures de prévention existantes pour identifier leur applicabilité face à l'évolution de la VFG au travail et surtout, pour superviser la mise en œuvre de la convention C190 de l'OIT. Il est également nécessaire d'aborder le problème dans le cadre d'un plan d'action national global impliquant tous les partenaires sociaux, et d'intégrer la VFG dans les cadres de la politique sociale.

### **Changements juridiques**

De même, les syndicalistes interrogés plaident généralement en faveur de nombreuses modifications des dispositions légales existantes. Les experts ont par ailleurs souligné la nécessité d'un plan d'action avec des échéances précises pour la transposition des directives ou des conventions. Il a été suggéré de classer le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le genre dans un système de sanctions intégrant différents niveaux de gravité et indiquant explicitement que ce comportement peut justifier un licenciement disciplinaire. Ce système de sanctions impliquerait l'introduction de clauses juridiques claires interdisant toutes les formes de VFG sur le lieu de travail, les qualifiant d'infractions très graves. L'objectif global est d'intégrer la VFG dans les cadres politiques légaux.

## Section 5.

# Recommandations politiques

Cette section propose des recommandations politiques pour faire face à l'évolution de la violence au travail fondée sur le genre, s'appuyant à la fois sur les entretiens menés et sur une discussion avec des experts syndicaux qui s'est tenue lors de l'atelier du Comité des femmes de la CES les 26 et 27 octobre 2023 à Vienne.

### Points principaux

**La précarité croissante du travail, la numérisation à grande échelle sur fond de vide juridique et politique et le manque de données révélant l'ampleur du problème sont des facteurs évidents de l'augmentation de la VFG sur le lieu de travail.**

**Les syndicats peuvent réaliser des progrès substantiels en négociant des politiques d'entreprise ou de services publics, des mesures de soutien dans les conventions collectives et des activités de sensibilisation.**

**Le dialogue social peut être renforcé par des cadres juridiques actualisés qui devraient tenir compte des changements récents dans le monde du travail et établir des obligations légales en matière de négociation collective. La mise en œuvre de la norme C190 de l'OIT semble essentielle à cet égard.**

**Il est crucial de faire respecter les droits légaux.**

### 5.1 Aperçu des défis

La présente étude a mis en évidence un certain nombre de défis posés par les changements récents dans le monde du travail.

Tout d'abord, il est important d'aborder l'évolution de la VFG liée au travail dans un contexte socio-économique plus large. Le sous-financement des services publics et la détérioration des conditions d'emploi dans les secteurs public et privé doivent être analysés sous l'angle de l'égalité entre les hommes et les femmes. Les contrats de travail temporaires, à court terme et précaires, en particulier dans les emplois à prédominance féminine, alimentent les inégalités structurelles entre les hommes et les femmes.

La récente crise du COVID-19 a particulièrement mis en lumière les conséquences désastreuses des mesures d'austérité. Le manque d'effectifs dans les services publics a été exacerbé par la pénurie

de personnel induite par la pandémie, ce qui a entraîné une pression accrue sur les travailleurs qui s'efforcent de répondre à la demande croissante de soins de santé et services sociaux. Les travailleuses de première ligne employées dans des secteurs à prédominance féminine ont été particulièrement exposées à la violence de tiers fondée sur le genre de la part des patients, de leur famille, des usagers des services publics, des étudiants ou des élèves.

En outre, les emplois précaires et mal rémunérés dans les secteurs féminisés favorisent la violence économique. Les femmes en situation de vulnérabilité et/ou appartenant à des groupes susceptibles d'être victimes de discriminations multiples sont particulièrement exposées à la violence et au harcèlement au travail. La dépendance économique (pour les deux sexes) exacerbe la violence domestique qui devient difficile à éliminer.

Les mesures d'austérité ainsi que la réduction de la protection de l'emploi des femmes dans les sec-

teurs public et privé devraient rester prioritaires dans l'agenda politique, car les économies sont actuellement aux prises avec les effets de la pandémie et de la crise énergétique dans un contexte marqué par la guerre en Ukraine.

Deuxièmement, la numérisation à grande échelle des processus de travail et des canaux de communication, tant dans les nouvelles formes de travail que dans les lieux de travail traditionnels, a été le terreau propice à l'émergence de la cyberviolence et des préjugés sexistes dans la gestion algorithmique des travailleurs et leur surveillance numérique. Lorsque les contacts physiques sur le lieu de travail sont réduits, la VFG s'exerce au moyen d'outils TIC, qui révèlent les inégalités entre les sexes, les déséquilibres et les luttes de pouvoir.

Les personnes interrogées sont unanimes pour dire que ces changements dans le monde du travail ont favorisé l'augmentation de la VFG sur le lieu de travail.

Troisièmement, l'augmentation de la VFG est difficile à quantifier en raison du manque de données officielles.

Si l'augmentation de la violence domestique est relativement bien documentée, on manque d'études examinant la relation de cause à effet entre le télétravail (parfois forcé) et l'expérience de la violence domestique. Il n'existe pas non plus de données systématiques et comparables mesurant la nature genrée de la violence exercée par des tiers. Pourtant, il ressort de nos entretiens que la dimension genrée de la violence de tiers est importante, à la fois parce que les femmes sont largement représentées dans les services sous-financés et parce que la violence exercée à l'encontre d'une travailleuse dévie presque systématiquement sur de la violence fondée sur le genre. De même, il existe peu de données évaluant l'exposition des travailleurs à la cyberviolence, et encore moins son caractère sexiste. Des enquêtes nationales ont été menées auprès du grand public sur l'expérience du cyberharcèlement sexuel, mais très peu d'études de ce type ont été réalisées 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 gérer et surveiller les travailleurs. Si certains États membres disposent de chiffres concernant l'utilisation des outils d'IA sur le marché du travail, les préjugés sexistes dans ces outils ne font encore l'objet d'aucune étude.

Le manque de données explique pourquoi l'évolution récente de la VFG sur le lieu de travail 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.

Enfin, le manque de données, et donc de sensibilisation à la question, est probablement l'une des raisons pour lesquelles les cadres législatifs tendent à ne pas suivre les dernières évolutions observées dans le monde du travail. La majorité des instruments actuels n'abordent la VFG au travail que sous l'angle du comportement en face à face.

Cependant, malgré l'existence de dispositions légales interdisant les violences en face à face au travail fondées sur le genre, l'application de ces lois pose de sérieux problèmes. Ce défi est ancien et n'est en rien spécifique aux évolutions récentes de la VFG au travail. Parmi les exemples d'obstacles à l'application de la législation évoqués dans notre étude, citons la réticence à signaler des cas de violence au travail par crainte de ne pas être cru et/ou de subir des représailles, ainsi que l'isolement des victimes. D'une manière générale, on note un manque de confiance dans le système judiciaire.

Si la violence de tiers et le harcèlement sexuel (sous sa forme « traditionnelle ») sont largement reconnus comme des problèmes sur le lieu de travail, c'est moins le cas pour la violence domestique et la cyberviolence. Dans la pratique, cela signifie que les employeurs ne reconnaissent pas que leur devoir de diligence s'applique aussi à la violence domestique et à la cyberviolence. C'est un obstacle majeur pour les syndicats qui tentent de négocier des mesures préventives dans les conventions collectives et d'autres formes d'actions conjointes. La dimension genrée de la gestion de l'IA et de la surveillance numérique reste elle aussi insuffisamment traitée.

À la lumière de ces multiples défis, les recommandations sont triples : renforcer les stratégies syndicales et de dialogue social à tous les niveaux, y compris au niveau de l'UE, renforcer l'application des droits légaux et remédier aux faiblesses des cadres juridiques. Bien qu'indispensables, les changements dans les cadres juridiques et leur application effective prennent inévitablement du temps et nécessiteront un engagement important et soutenu de la part des syndicats et de leurs alliés dans la défense des politiques. Des stratégies de dialogue social réussies peuvent donc être considérées comme un moyen de relever rapidement de nouveaux défis sur le lieu de travail. C'est pourquoi nous nous intéresserons d'abord à ces stratégies. En ce qui concerne les cadres juridiques et leur application, nombre de nos recommandations sont déjà bien connues et ne sont pas spécifiques aux évolutions récentes. Ils visent à renforcer la protection juridique des victimes et à garantir l'accès à la justice.

## Section 5.2

# Stratégies de dialogue social

Les stratégies de dialogue social visant spécifiquement à lutter contre la VFG doivent être envisagées dans le contexte d'actions syndicales plus larges centrées sur l'élimination des emplois précaires, en particulier dans les secteurs dominés par les femmes.

### Négocier des politiques sectorielles/sur le lieu de travail nouvelles ou actualisées

Les politiques des entreprises ou des services publics visant à prévenir et à éliminer la VFG doivent être incluses dans les contrats afin de sensibiliser et de souligner l'existence d'une politique de tolérance zéro, en ce compris des sanctions, sur le lieu de travail ou dans le secteur concerné.

Les politiques sectorielles ou sur le lieu de travail visant à prévenir la VFG devraient s'articuler autour de plusieurs éléments.

#### • *Devoir de diligence de l'employeur*

Il est essentiel que les employeurs reconnaissent officiellement et remplissent leur devoir de prévention de la VFG au travail, car ils ont la responsabilité légale et éthique de fournir un environnement de travail sûr et exempt de harcèlement fondé entre autres sur le genre. Une telle reconnaissance peut contribuer à un changement culturel sur le lieu de travail. Elle envoie un message clair aux travailleurs : aucune forme de VFG ne sera tolérée et l'organisation s'engage à créer un environnement dans lequel chacun se sentira respecté et valorisé.

Le devoir de diligence de l'employeur doit tenir compte des évolutions récentes de la VFG. Les mesures de prévention doivent englober la responsabilité, pour l'employeur, de garantir un lieu de travail sûr aux victimes de violence domestique et à leurs collègues. Les employeurs doivent également reconnaître que la violence domestique a un impact sur l'emploi des victimes, et que celles-ci ne peuvent en aucun cas être pénalisées si leurs performances professionnelles se sont détériorées. De même, la nature genrée de la violence exercée par des tiers doit être reconnue et des politiques particulières doivent être mises en place pour protéger les travailleuses contre les violences fondées sur le genre commises par des tiers.

La dimension de genre de la cyberviolence sous toutes ses formes doit elle aussi être reconnue et des mesures préventives doivent s'appliquer.

Les employeurs sont tenus en outre de reconnaître et prévenir les risques de préjugés sexistes dans l'utilisation des outils d'IA destinés à gérer et surveiller les performances des travailleurs.

Il importe d'étendre le devoir de diligence de l'employeur à tous les travailleurs, quel que soit le type d'emploi ou de contrat. Cela est d'autant plus important s'il s'agit de travailleurs occupant des emplois précaires, qui sont les plus exposés à la violence et au harcèlement au travail fondés sur le genre. Ces travailleurs sont privés du pouvoir de négociation nécessaire pour se défendre contre les abus, et il devrait incomber à l'employeur de garantir la protection des travailleurs les plus vulnérables contre les violences fondées sur le genre.

#### • *Mécanisme de plainte sur le lieu de travail*

La mise en place d'un mécanisme de plainte sur le lieu de travail est essentielle pour traiter et résoudre les problèmes liés à la VFG et pour garantir un environnement de travail sûr et inclusif. La confidentialité est l'un des aspects fondamentaux de ce mécanisme. Elle garantit que les travailleurs qui se plaignent de VFG peuvent le faire sans crainte de représailles ou d'atteinte à leur vie privée. La confidentialité contribue à instaurer la confiance dans le système et encourage les victimes et les témoins à signaler les incidents.

À l'instar de la protection offerte aux dénonciateurs, il est également crucial de protéger les droits et l'emploi des victimes et témoins de la VFG. Cette protection peut inclure des mesures visant à les protéger contre les représailles, le harcèlement ou toute autre mesure négative résultant de leur participation à la procédure de plainte.

Toutes les plaintes relatives à la VFG doivent faire l'objet d'une enquête systématique et impartiale. Il s'agit ainsi de mettre en place une procédure normalisée et équitable pour enquêter sur les plaintes, ce qui peut impliquer de rassembler des preuves, d'interroger les parties concernées et de rédiger des conclusions fondées sur des faits et des preuves.

Il est essentiel de prévoir des sanctions claires et dissuasives à l'encontre des auteurs de VFG. En d'autres termes, les personnes responsables d'un tel comportement doivent en subir les

conséquences appropriées, qu'il s'agisse de mesures disciplinaires, d'une formation, voire d'un licenciement. La sévérité des sanctions doit être suffisante pour dissuader tout comportement fautif futur.

L'implication des syndicats dans le mécanisme de plainte est cruciale pour garantir son efficacité. Les syndicats peuvent représenter les intérêts des victimes et des témoins de la VFG et veiller à ce que leur voix soit entendue durant la procédure de plainte. Comme les syndicats ont de l'expérience et de l'expertise dans le traitement des questions liées au lieu de travail, y compris la VFG, ils peuvent fournir des conseils et une assistance précieuse.

En outre, les syndicats peuvent jouer un rôle de médiation entre les parties impliquées pour résoudre efficacement les conflits.

Dans le cadre du mécanisme de plainte, employeurs et syndicats doivent assurer un suivi conjoint pour garantir la collecte de données et mesurer l'évolution des problèmes. Une approche systématique doit être mise en œuvre pour collecter les données relatives aux plaintes, aux enquêtes et aux résolutions. De même, les méthodes de collecte des données doivent garantir le respect de la confidentialité des travailleurs impliqués dans les plaintes.

Des indicateurs clés de performance (KPI) pourraient être définis pour mesurer l'efficacité du mécanisme de plainte. Les KPI peuvent inclure le nombre d'incidents signalés, les délais de résolution et la satisfaction des victimes et des témoins à l'égard de la procédure. Les données relatives aux plaintes devraient également être analysées afin d'élaborer des mesures de prévention adéquates, qui feraient également l'objet d'un examen par les victimes inclus dans les KPI. L'évolution des plaintes doit également être analysée dans le temps afin de suivre la progression du problème sur le lieu de travail et de reconnaître les signes de problèmes persistants ou de nouveaux défis nécessitant une attention particulière.

### **Demander des évaluations de risques selon le genre**

L'employeur doit procéder à une évaluation des risques intégrant la dimension de genre afin de déterminer comment la violence et le harcèlement affectent les travailleurs en fonction de leur sexe. 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.

Par exemple, comme la violence domestique touche les femmes de manière disproportionnée dans la société, il importe d'inclure ce facteur dans les procédures de sécurité destinées aux travailleuses, afin de reconnaître le risque accru que ces femmes soient affectées par une violence domestique qui impacte également leur emploi. De même, il existe des différences dans la manière dont la violence de tiers s'exerce à l'égard des femmes et des hommes au travail, de sorte que des mesures de prévention distinctes sont nécessaires. Comme nous l'avons observé, les femmes ont tendance à être victimes de harcèlement sexuel

et fondé sur le genre, tandis que les hommes sont plus enclins à subir des violences physiques de la part de tiers. De même, certaines formes de cyberviolence, telles que le cyberharcèlement sexuel, sont généralement exercées à l'encontre des femmes ou des travailleurs non binaires. Par ailleurs, la gestion de l'IA et la surveillance numérique des travailleurs peuvent être utilisées de manière disproportionnée pour contrôler les performances professionnelles de certains groupes de travailleuses, comme les mères de jeunes enfants.

Ainsi, l'évaluation des risques selon le genre devrait prendre en compte des aspects tels que:

- *Examiner comment un lieu de travail physique peut affecter les différents sexes. Par exemple, les employeurs doivent veiller à ce que les femmes qui occupent des postes en contact avec la clientèle bénéficient d'une protection renforcée contre les violences sexuelles commises par des tiers.*
- *Évaluer les risques psychosociaux tels que le harcèlement, l'intimidation ou la discrimination sur le lieu de travail, la cyberviolence, l'utilisation d'outils d'IA susceptibles d'affecter ou de discriminer de manière disproportionnée les femmes ou les travailleurs non binaires.*
- *Tenir compte des risques et des défis particuliers auxquels sont confrontées les femmes enceintes, les femmes ayant des responsabilités familiales et les femmes âgées. Mettre en œuvre des politiques et des aménagements pour répondre à leurs besoins.*
- *Veiller à ce que la formation en matière de santé et de sécurité tienne compte des différences entre les sexes et des besoins et capacités physiques particuliers des travailleurs et travailleuses.*
- *Suivre et examiner de façon systématique l'évaluation des risques intégrant la dimension de genre afin d'en estimer l'efficacité et d'introduire des mesures correctives*

## Inclure des mesures de soutien dans les conventions collectives

Il est essentiel de soutenir les victimes de violence domestique sur le lieu de travail pour garantir leur sécurité, leur bien-être et le maintien de leur emploi. Diverses mesures peuvent être envisagées pour venir en aide aux victimes de violence domestique, notamment des congés payés, des dispositions en matière de rémunération, des solutions de mobilité pour les travailleurs, l'accès à un logement alternatif, des horaires de travail flexibles, la garantie de conserver son emploi, le retrait des mesures disciplinaires en cas de retard ou d'absence au travail.

Des mesures de soutien spécifiques doivent être prévues pour les travailleurs victimes de VFG sur le lieu de travail, y compris la cyberviolence fondée sur le sexe.

Dans ce genre de situation, il est essentiel de donner la priorité à la sécurité et au bien-être de la victime tout en tenant l'auteur de l'infraction pour responsable de ses actes. Il est crucial d'isoler l'auteur de sa victime. La victime ne pouvant être tenue pour responsable des violences, c'est l'agresseur qui doit être placé à un autre poste ou, idéalement, sur un autre site.

Il est essentiel que la victime se sente soutenue au travail et ne soit pas pénalisée pour le harcèlement ou la violence qu'elle a subi. Il est recommandé d'introduire des mesures de protection comme l'interdiction des représailles, de la discrimination et du licenciement de la victime ou des témoins. Une communication ouverte et confidentielle doit être établie avec la victime pour comprendre ses préoccupations et ses besoins. Un délégué syndical dédié doit assister la victime dans la mesure du possible.

Les victimes devraient également avoir accès à des congés payés ou à des aménagements de leurs horaires de travail afin d'obtenir une aide psychologique, facilitée et financée par l'employeur.

En outre, les dénonciations et témoignages de collègues en cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre devraient être encouragés, afin de lutter activement contre toute violence potentielle. Les victimes et les témoins doivent être assurés de pouvoir signaler tout incident sans crainte de représailles.

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

Les syndicats doivent veiller à ce que la dimension de genre soit intégrée dans toutes les négociations collectives, et en particulier les conventions collectives sur les accords de télétravail et l'utilisation d'outils d'IA dans la gestion et la surveillance numérique des travailleurs.

- *Conventions collectives sur le télétravail et le travail à distance*

Les négociations collectives doivent tenir compte de l'incidence potentielle de la violence domestique affectant les travailleuses en télétravail. Parmi les exemples de clauses envisageables, citons la possibilité pour le travailleur de retourner

immédiatement sur son lieu de travail physique ou de se rendre dans un autre lieu de télétravail afin de garantir sa sécurité. Comme décrit ci-dessus, les mesures de soutien peuvent également être intégrées dans les accords sur le télétravail. L'accord devrait également prévoir des dispositions permettant aux employeurs d'aider leurs salariés à contacter les forces de l'ordre ou les organismes d'aide aux victimes de violences domestiques et à coopérer avec eux.

Les accords sur le télétravail doivent également anticiper le risque de cyberviolence fondée sur le genre. Ils comprendront alors des protocoles de cybersécurité destinés à protéger les travailleurs à distance et ceux qui travaillent dans des lieux physiques recourant à des formes de communication numérique contre toutes les formes de cyberviolence sexiste, telles que le cyberharcèlement sexuel et d'autres formes de cyberharcèlement, le cyberstalking ou la cyberincitation à la haine ou à la violence fondée sur le genre, ou les menaces de cyberviolence sexiste. Les accords devraient également prévoir des mécanismes de signalement clairs et confidentiels pour les incidents de cyberviolence sexiste, ainsi qu'un engagement à les traiter rapidement.

- *Négociations sur l'IA et la surveillance numérique*

Les syndicats devraient aborder la question des préjugés sexistes potentiels dans leurs négociations générales sur l'utilisation de la gestion algorithmique des travailleurs et de la surveillance numérique. Les clauses négociées devraient 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. De même, les accords devraient garantir la transparence des algorithmes d'IA utilisés pour la surveillance, y compris par le biais d'audits et d'examens réguliers avec la participation des syndicats, en vue de détecter et corriger les préjugés sexistes. Ils devraient également inclure 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.

De même, il convient de prévoir des clauses de non-discrimination qui interdisent explicitement la discrimination fondée sur le genre ou toute autre caractéristique protégée dans le contexte de l'IA et de la surveillance numérique. Il serait bon par ailleurs de mettre en place des mécanismes de réclamation clairs pour les employés qui s'estiment victimes de préjugés sexistes ou d'autres pratiques discriminatoires liées à l'IA et à la surveillance numérique.

Les clauses négociées devraient en outre préciser que les systèmes d'IA et de surveillance numérique ont pour vocation d'aider, et non de remplacer, la prise de décision humaine. Les êtres humains devraient avoir le dernier mot en matière de surveillance. Les employeurs devraient former leurs salariés et opérateurs d'IA à reconnaître et à combattre les préjugés sexistes dans les systèmes de surveillance.

De même, il importe d'encourager l'élaboration de lignes directrices éthiques pour l'utilisation de l'IA et de la surveillance numérique. Les données collectées par la surveillance numérique doivent être traitées dans le respect des réglementations et des lignes directrices relatives à la confidentialité des données. Enfin, il convient de mettre en place un processus d'examen régulier de l'impact de l'IA et de la surveillance numérique sur les employés, en mettant notamment l'accent sur les effets spécifiques au genre.

### Sensibilisation

*«Les algorithmes et l'intelligence artificielle prennent de plus en plus d'importance dans la vie quotidienne des gens, de sorte que des équipes plus diversifiées travaillant au développement de ces technologies pourraient contribuer non seulement à identifier les préjugés, mais aussi à les prévenir. Outre l'augmentation du nombre de femmes programmeuses et spécialistes en développement de logiciels, la formation des professionnels des TIC en matière d'égalité des sexes est essentielle pour mener à bien cette tâche. En effet, tant les femmes que les hommes utilisent les technologies numériques et doivent être impliqués dans la construction de leur avenir digital.»*

Raquel Gómez Merayo, CCOO, Espagne

Les syndicats devraient continuer à améliorer leurs connaissances, en particulier en ce qui concerne l'impact de la numérisation sur la discrimination, la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail. Les syndicats peuvent faire appel à des experts dans des domaines tels que la technologie numérique, la cybersécurité et les études de genre pour fournir des informations et des analyses concernant l'impact de la numérisation sur les questions liées au genre. Ces experts peuvent aider les syndicats à mieux comprendre les défis qu'implique la numérisation pour l'égalité des hommes et des femmes sur le lieu de travail. L'expertise recueillie peut servir à négocier des conventions collectives qui abordent les questions liées à la numérisation, en mettant l'accent sur l'élimination de la cyberviolence et de la discrimination fondées sur le genre.

L'expertise devrait également être diffusée aux travailleurs et employeurs. Elle peut servir à élaborer et dispenser des formations à l'intention des membres des syndicats, des travailleurs et des employeurs sur la reconnaissance et la lutte contre la discrimination, la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans les environnements de travail numériques.

Les informations, initiatives et outils existants sur la nature de la VFG doivent être adaptés aux évolutions récentes. Par exemple, les baromètres actuels devraient être mis à jour pour inclure la cyberviolence (voir par exemple ci-dessus Figure 6).

Il convient d'encourager les activités et les campagnes de sensibilisation auprès des employeurs et

de l'ensemble du personnel afin de les informer de la nature de la cyberviolence sexiste et de l'importance de la sécurité numérique et d'un comportement respectueux en ligne. De même, les syndicats devraient s'engager aux côtés des employeurs dans des actions visant à promouvoir l'utilisation éthique de l'IA et de la surveillance numérique, y compris des considérations liées au genre.

### Coordonner tous les niveaux de négociation collective

La coordination des négociations collectives à de multiples niveaux (lieu de travail, sectoriel, national et européen) est essentielle pour répondre aux divers besoins et défis auxquels sont confrontés les travailleurs. Elle permet de trouver des solutions sur mesure sur le lieu de travail, de fixer des normes communes au niveau sectoriel et d'établir des cadres juridiques et réglementaires à l'échelle nationale et européenne. Certaines questions sont si spécifiques qu'il est préférable de les négocier sur le lieu de travail, par exemple l'introduction de nouveaux outils numériques. Pour les lieux de travail de plus petite taille ou lorsque la représentation syndicale est faible, les négociations ne peuvent avoir lieu qu'au niveau sectoriel et national. D'une manière générale, une coordination à tous les niveaux est nécessaire pour garantir des mesures fortes offrant la couverture la plus large possible. Cette approche garantit que l'évolution de la VFG est abordée de manière globale et que le processus de négociation répond à la fois aux problèmes spécifiques au lieu de travail et aux développements sociétaux au sens large.

### Veiller à ce que les femmes intègrent les équipes de négociation

Si l'inclusion des femmes dans les équipes de négociation traitant de la VFG est un impératif juridique et éthique, c'est aussi une nécessité pratique pour créer des lieux de travail plus sûrs et plus équitables. L'inclusion des femmes dans les équipes de négociation apporte une dimension genrée essentielle à la bonne compréhension des défis uniques auxquels les femmes sont confrontées en ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail, y compris son évolution récente. De même, la voix et l'expérience des femmes doivent être entendues et prises en compte dans le processus de négociation afin d'élaborer des politiques et des stratégies efficaces.

La participation des femmes au processus de négociation renforce la crédibilité de l'équipe et instaure la confiance parmi les travailleuses qui hésitent parfois à signaler des incidents de violence ou de harcèlement. Elle témoigne également de l'engagement de l'entreprise à traiter ces questions avec sérieux.

Il convient également de tenir compte du lien étroit entre le genre et d'autres facteurs tels que la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle ou le handicap. Une équipe de négociation diversifiée, représentant les différents aspects des identités de genre, sera à même de mieux répondre aux expériences uniques des différents groupes de travailleuses.

## Section 5.3

# Vers des cadres juridiques plus solides

### Mise en œuvre de la convention C190 de l'OIT par le biais d'une directive ou inclusion dans la révision de l'accord-cadre des partenaires sociaux sur la violence et le harcèlement (2007)

La mise en œuvre de la convention C190 de l'OIT (C190) par le biais d'une directive pourrait constituer une étape majeure dans la lutte mondiale contre l'évolution de la VFG sur le lieu de travail. Adoptée en 2019, la convention C190 de l'OIT est une norme internationale du travail novatrice qui traite spécifiquement de la VFG au travail, reconnaissant les répercussions de la violence domestique sur le lieu de travail. Elle s'applique aux sphères privées dans lesquelles les employés s'acquittent de leurs tâches professionnelles et reconnaît que la VFG au travail peut s'exercer au moyen d'outils TIC.

Ainsi, la transposition des principes de la convention C190 de l'OIT dans une directive européenne introduirait les dispositions de cette norme dans tous les États membres.

Cette directive pourrait voir le jour à l'initiative de la Commission européenne ou des partenaires sociaux intersectoriels de l'UE, dans le contexte de la révision de l'accord-cadre sur la violence et le harcèlement (2007). Le programme d'action de la CES adopté à Berlin en 2023 évoque la possibilité de réviser l'accord, et le Comité des femmes a exprimé son intention de poursuivre cette initiative au sein des instances de dialogue social de la CES.

En outre, la convention C190 de l'OIT met l'accent sur la protection de tous les travailleurs, quel que soit leur statut : salariés, travailleurs temporaires, stagiaires, bénévoles ou candidats à l'emploi. Une directive européenne devrait également assurer une large couverture. La directive pourrait préciser les recours juridiques et les sanctions en cas de non-respect, afin de garantir que les employeurs qui ne s'attaquent pas efficacement à la VFG en

subissent les conséquences. La directive permet par ailleurs d'établir des mécanismes pour suivre et évaluer la mise en œuvre de ses dispositions dans les États membres.

La directive devrait prendre en compte l'intersectionnalité de la violence et du harcèlement en reconnaissant qu'ils peuvent particulièrement affecter les travailleurs à l'intersection des identités de genre, de l'orientation sexuelle, de la race, de l'ethnicité, du statut de migrant, de la classe sociale ou de l'emploi précaire, et que ces travailleurs ont besoin de protections spécifiques.

Il convient de noter que la directive sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique prévoit d'évaluer « si de nouvelles mesures au niveau de l'UE sont nécessaires pour lutter efficacement contre le harcèlement sexuel et la violence sur le lieu de travail en tenant compte des conventions internationales applicables, du cadre juridique de l'UE dans le domaine de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail et du cadre juridique relatif à la sécurité et à la santé au travail », au plus tard cinq ans après la fin de la période de transposition.<sup>34</sup>

*«Lorsqu'un employeur établit un plan d'action en matière de sécurité et de santé au travail conformément à la loi applicable en la matière, il doit également se conformer aux procédures en cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel. En plus de couvrir le fonctionnement interne de la communauté de travail, ces procédures doivent inclure des lignes directrices traitant le harcèlement exercé par des clients.»*

Service Union United, PAM, Finland

34 [Accord provisoire concernant la directive sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique CJ01\\_AG\(2024\)759029\\_EN.docx \(live.com\)](#)

## Reconnaître la VFG comme un facteur de risque psychosocial pour la SST

La VFG au travail fait partie de l'environnement de travail psychosocial. Alors que tous les risques professionnels liés au travail matériel ont été minutieusement réglementés dans des cadres juridiques, les risques psychosociaux au travail doivent encore être reconnus comme des risques professionnels. Cependant, l'introduction d'obligations légales imposant aux employeurs de prévenir les risques professionnels constitue l'essence même de la politique de sécurité et de santé au travail. Elle rend l'employeur responsable de l'évaluation des facteurs de risque professionnel, de l'élaboration de mesures de prévention adéquates et de leur mise en œuvre. Plus important encore, les obligations légales de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail sont soumises à des mesures coercitives. Ainsi, elles se sont avérées efficaces ces dernières décennies et ont permis de réaliser des progrès significatifs dans la santé et la sécurité au travail.

Les facteurs de risque psychosociaux, parmi lesquels la VFG constitue le risque le plus extrême sur le lieu de travail, doivent être réglementés de manière tout aussi exhaustive que les facteurs de risque professionnels matériels, pour assurer une prévention efficace et la conformité de l'employeur. La directive-cadre européenne sur la sécurité et la santé au travail pose déjà les bases de la réglementation de l'environnement de travail psychosocial. L'actuel cadre stratégique de l'UE sur la santé et la sécurité au travail pour 2021-2027 définit également les facteurs psychosociaux comme l'un des domaines d'action prioritaires de l'UE. C'est dans ce contexte que les syndicats devraient profiter de la dynamique actuelle pour plaider en faveur d'une réglementation complète de la VFG dans le cadre de la législation européenne sur les risques psychosociaux liés à la santé et à la sécurité au travail. Dans leur cadre juridique, certains États membres comme la Finlande reconnaissent déjà la VFG comme un risque pour la santé et la sécurité au travail.

Reconnaître la VFG comme une question de SST imposerait aux employeurs l'obligation contraignante de prendre des mesures de prévention globales, et permettrait également d'aborder le risque de violence basée sur le genre dans les formations professionnelles. Il convient de noter que les facteurs de risque psychosociaux suivent les méthodes de prévention primaire qui ciblent les causes profondes du risque et qui, dans le cas de la VFG, devront in fine s'attaquer aux relations de pouvoir inégales entre les hommes et les femmes, enracinées dans les attentes patriarcales et les normes de genre.

De même, les dispositions relatives à la SST devraient englober les domestiques qui sont actuellement exclus de la directive-cadre concernée. Les femmes employées dans les travaux domestiques et les services de soins sont peut-être le groupe professionnel le plus vulnérable face à la violence et au harcèlement fondés sur le genre sur le lieu de travail. L'exposition intervient essentiellement à l'intersection du genre et du statut de migrant, du travail non déclaré et des contrats précaires. Ce mécanisme exacerbe davantage le risque de violence pour les travailleuses qui sont déjà isolées et exposées à des violences de la part de tiers. La protection des domestiques et leur inclusion dans les cadres juridiques de la SST devraient devenir un domaine prioritaire pour les gouvernements nationaux et l'action syndicale.

## Reconnaissance de la VFG comme un problème sur le lieu de travail

Même si la VFG en tant que comportement en face à face a été largement traitée comme un problème lié au lieu de travail dans les cadres juridiques, les réglementations européennes et nationales doivent encore admettre explicitement que la violence de tiers et sa nature sexiste, ainsi que la cyberviolence sexiste, sont également des risques liés au travail. En outre, les préjugés sexistes dans la gestion algorithmique et la surveillance numérique des travailleurs doivent être reconnus comme une discrimination fondée sur le genre dans l'emploi et traités juridiquement comme tels.

La violence domestique doit aussi être considérée comme un problème lié au travail et faire l'objet de dispositions légales harmonisées dans toute l'Europe. Les répercussions de la violence domestique sur le lieu de travail constituent un risque direct pour la sécurité au travail de la victime et de ses collègues, risque qui doit être pris en compte dans les dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail. En outre, la violence domestique produit des effets dévastateurs sur l'emploi des victimes, et des mesures telles que les congés payés permettant à la victime de conserver son emploi devraient être accessibles à toutes les femmes.

## Les définitions du harcèlement sexuel et de la violence doivent être adaptées à un monde du travail de plus en plus numérisé

Les définitions actuelles du harcèlement et de la violence sexuels incluses dans les dispositions visant à garantir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'emploi doivent être mises à jour pour tenir compte du rôle de la numérisation dans la VFG. L'utilisation des outils TIC pour exercer

ce type de violence sur le lieu de travail doit être incluse dans les définitions de la VFG. Ainsi, les définitions juridiques devraient explicitement inclure la cyberviolence fondée sur le genre, qui englobe diverses formes de violences en ligne, de harcèlement sexuel et de menaces ciblant les travailleurs en raison de leur genre, de leur orientation sexuelle ou d'autres caractéristiques protégées.

De même, la définition de la discrimination fondée sur le genre doit être adaptée pour inclure les préjugés sexistes dans la gestion par l'IA et la surveillance numérique des travailleurs, qui peuvent entraîner une discrimination à l'encontre des femmes et d'autres travailleurs en raison de leurs caractéristiques de genre. Comme les ensembles de données biaisés utilisés pour former les algorithmes perpétuent les pratiques d'embauche historiquement discriminatoires, il serait judicieux de fournir une définition juridique des préjugés sexistes de l'IA. Une définition juridique serait également la bienvenue pour la surveillance numérique, potentiellement utilisée pour pénaliser les travailleurs sur la base de leurs caractéristiques de genre.

### **Définir et faire respecter les obligations légales des employeurs**

Obliger juridiquement les employeurs à entamer un véritable dialogue social avec les syndicats sur le lieu de travail et au niveau sectoriel renforcerait la capacité des syndicats à s'attaquer à la VFG. L'importance de ces obligations réside dans la capacité des partenaires sociaux à négocier les solutions sur mesure les mieux à même de créer des environnements de travail plus sûrs, plus inclusifs et plus solidaires.

Par conséquent, il est essentiel de renforcer l'obligation imposée aux employeurs de négocier aux côtés des syndicats les mécanismes nécessaires en matière de prévention, de soutien, de résolution des conflits et de contrôle.

### **Garantir les droits légaux des victimes, y compris des congés payés**

Garantir les droits légaux des victimes de la VFG à accéder aux mesures de soutien est une étape cruciale pour aider les survivants à atténuer les répercussions de cette violence sur leur emploi et leurs moyens de subsistance. Les cadres juridiques devraient être mis à jour et prévoir des droits sociaux et du travail spécifiques pour les victimes de la VFG, y compris la violence domestique.

Les victimes devraient bénéficier d'un droit légal d'accès direct aux prestations sociales si elles sont

dans l'incapacité de conserver leur emploi, ou d'un allègement des frais de conseil, d'assistance juridique ou de déménagement.

De même, des mesures d'aide à l'emploi devraient être prévues par la loi pour les victimes de violence et de harcèlement sexistes au travail, telles que le droit à des aménagements du temps de travail et, surtout, un congé payé pour les victimes de violence domestique et/ou de violence et de harcèlement sur le lieu de travail, afin de leur donner le temps de faire face aux conséquences de l'agression.

En Italie, par exemple, les syndicats ont négocié avec le gouvernement le droit à 90 jours de congé payé sur une période de 3 ans pour les survivants de violences domestiques, qui peuvent également être utilisés pour aménager les horaires de travail. Ces congés sont rémunérés en fonction de l'allocation de maternité et peuvent même être étendus à plus de 90 jours dans le cadre de conventions collectives.

### **Évaluation périodique de l'efficacité des cadres juridiques**

L'évaluation périodique de l'efficacité des cadres juridiques relatifs à la VFG est indispensable pour garantir que ces cadres restent réactifs, pertinents et capables de répondre efficacement à la nature évolutive de ce type de violence. L'évaluation permet d'identifier les lacunes, les faiblesses et les domaines dans lesquels les cadres juridiques ne traitent pas efficacement la VFG. Ces informations sont cruciales pour les améliorations qui s'imposent. En outre, l'évaluation contribue à garantir que les cadres juridiques sont conformes aux normes mondiales et européennes. L'évaluation permet aussi aux partenaires sociaux, aux survivants, aux forces de l'ordre, aux professionnels de la justice et aux magistrats de faire part de leurs commentaires et réactions, afin de justifier les changements nécessaires.

Une évaluation efficace ne peut être réalisée que si elle s'appuie sur des données pertinentes. Par conséquent, il convient de collecter de façon systématique des données sexospécifiques sur l'incidence de toutes les formes de violence et de harcèlement liés au travail. Les données pertinentes doivent être recueillies auprès de diverses sources, notamment les agences gouvernementales, les forces de l'ordre, les tribunaux, les ONG et les survivants eux-mêmes. Les données quantitatives et qualitatives sont importantes pour assurer une évaluation complète. Elles peuvent provenir d'enquêtes, d'entretiens, de groupes de discussion et d'études de cas.

## Section 5.4

# Renforcer l'application de la législation

### Accès à la justice

#### • *Renversement de la charge de la preuve*

Dans les cas de discrimination, y compris la VFG au travail, il existe souvent un déséquilibre de pouvoir inhérent entre la victime et l'employeur. L'inversion de la charge de la preuve contribue à rectifier cette situation en imposant à la partie la plus puissante, l'employeur, de démontrer que l'acte de violence ou de harcèlement sexiste n'a pas eu lieu.

Les victimes de violence et de harcèlement sexistes au travail, en particulier celles qui appartiennent à des groupes marginalisés ou vulnérables, peuvent éprouver des difficultés à rassembler des preuves ou à faire valoir leurs droits. L'inversion de la charge de la preuve peut leur donner une chance plus équitable d'obtenir justice.

L'inversion de la charge de la preuve n'obligerait les victimes qu'à présenter dans un premier temps suffisamment de preuves satisfaisantes pour suggérer qu'une discrimination a pu avoir lieu. En d'autres termes, il leur incombe de démontrer qu'elles ont été traitées différemment en raison d'une caractéristique protégée comme le genre, et qu'elles en subissent des conséquences négatives. Une fois cette preuve primaire établie, la charge de la preuve incombe à l'employeur. L'employeur doit alors fournir un motif légitime et non discriminatoire pour la mesure discriminatoire présumée. Ce motif doit être indépendant de la caractéristique protégée et doit justifier la mesure prise. La victime a le droit de réfuter cette explication en démontrant des incohérences dans le raisonnement de l'employeur ou en présentant des preuves supplémentaires de l'intention discriminatoire.

#### • *Des sanctions dissuasives à l'encontre des auteurs*

La mise en œuvre de sanctions dissuasives à l'encontre des auteurs de VFG sur le lieu de travail est un aspect essentiel des efforts déployés pour prévenir et traiter efficacement ces comportements. Ces sanctions visent à décourager les

travailleurs de commettre des actes de VFG et à les rendre responsables de leurs actes. Les sanctions dissuasives procurent un sentiment de justice et de sécurité aux victimes, en leur assurant que le système judiciaire prend leurs griefs au sérieux et qu'il mettra en œuvre des mesures contre ceux qui leur ont causé du tort. Ces mesures contribuent également à instaurer et à renforcer une culture sur le lieu de travail qui favorise l'égalité hommes/femmes et la tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement sexistes.

Les sanctions dissuasives peuvent prendre différentes formes. Il peut s'agir de sanctions pénales à l'encontre des personnes reconnues coupables, telles que des peines d'emprisonnement et des amendes. Ces sanctions seront proportionnelles à la gravité des actes. De même, l'émission d'une ordonnance d'éloignement contre les auteurs, qui leur interdit de contacter ou d'approcher les victimes, peut être considérée comme une mesure dissuasive protégeant les victimes contre d'autres préjudices. Les employeurs peuvent prendre des mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement à l'encontre des employés reconnus coupables de VFG. Ces mesures présentent elles aussi un caractère dissuasif. Les tribunaux peuvent ordonner aux auteurs d'indemniser les victimes pour les frais médicaux, thérapeutiques et autres frais associés à leur victimisation. Les lois peuvent prévoir des peines plus lourdes en cas de récidive ou de violence à l'encontre de travailleuses vulnérables. Certaines professions et certains secteurs d'activité peuvent imposer des interdictions ou des restrictions aux personnes condamnées pour VFG, ce qui limite leurs opportunités d'emploi futures.

#### **Mesures de protection des victimes et des témoins**

Le signalement d'incidents de violence et de harcèlement sexistes au travail doit garantir une protection totale de la victime et des témoins contre d'autres représailles ou discriminations. Les lois sur la protection des travailleurs dénonciateurs pourraient servir d'orientation pour l'ouverture de

procédures d'enquête sur les cas signalés de VFG sur le lieu de travail.

À l'image des lois sur la dénonciation, les travailleurs qui signalent un acte de violence ou de harcèlement sexiste devraient avoir la garantie d'une totale confidentialité et, dans le cas du témoin, de l'anonymat dans toute la mesure du possible, ce qui leur permettrait de faire part de leurs préoccupations sans craindre d'être exposés. Mais surtout, les lois sur la dénonciation interdisent aux employeurs de prendre des mesures défavorables à l'encontre des dénonciateurs, telles que le licenciement, la rétrogradation, le harcèlement ou la discrimination, en réaction à leurs révélations. Ces dispositions devraient se refléter dans la protection des victimes et des témoins de violence et de harcèlement sexistes sur le lieu de travail, afin de leur garantir une protection totale contre les représailles de la part de l'employeur. Ces représailles peuvent notamment se manifester par la poursuite du harcèlement et de la discrimination dans l'emploi, voire la résiliation du contrat de travail. L'introduction de la confidentialité et l'interdiction des représailles constituent donc des mesures essentielles pour lutter contre les comportements sexistes au travail et promouvoir une culture de tolérance zéro à l'égard des violences liées au genre.

### **Intégration de la dimension de genre**

L'intégration de la dimension de genre devrait être appliquée aux politiques publiques et sociales visant à faire reculer l'État-providence. Il convient notamment de documenter systématiquement les aspects suivant :

*- l'impact sur l'un ou l'autre sexe des mesures d'austérité et de la privatisation des services publics;*

*- l'impact sur l'un ou l'autre sexe des politiques visant à assouplir les législations en matière de protection de l'emploi;*

*- l'impact sur l'un ou l'autre sexe de l'externalisation et de la sous-traitance.*

Des emplois sûrs et des conditions de travail décentes constituent probablement l'une des meilleures mesures préventives pour lutter contre la violence et le harcèlement sexistes au travail. Un emploi de qualité se traduit par une stabilité financière et un statut social plus élevé, qui constituent tous deux un bouclier contre la vulnérabilité aux violences domestiques et sexistes sur le lieu de travail.

### **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, pour les syndicats membres de la CES, 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.

La CES pourrait envisager d'utiliser son [réseau de litige stratégique](#) pour favoriser cette approche stratégique coordonnée parmi ses affiliés, en ciblant les tribunaux aux niveaux international, européen et national.

Le litige stratégique par les syndicats ne manquera pas de susciter des interrogations sur l'éthique et l'engagement interne. Certaines questions peuvent par exemple être soulevées quant à la politique syndicale à adopter dans le cas (fréquent) où l'auteur et la victime sont tous deux membres d'un syndicat. Au cours de nos recherches, plusieurs organisations ont souligné que leur syndicat avait adopté une politique interne sans ambiguïté de tolérance zéro à l'égard de la VFG.

# Conclusions

Ce rapport a exploré l'évolution récente de la VFG dans un monde du travail en pleine mutation. Il a également examiné les cadres juridiques et les stratégies syndicales en la matière.

Les résultats de l'étude suggèrent que la récente pandémie et les crises économiques, ainsi que l'émergence du capitalisme numérique, ont contribué à exacerber la VFG et son impact sur l'emploi des femmes. L'augmentation du nombre d'emplois atypiques, temporaires et à temps partiel dans les professions et secteurs à prédominance féminine engendre une précarisation du travail et des moyens de subsistance des femmes. Cette vulnérabilité expose les femmes à un risque accru de violence domestique et de VFG sur le lieu de travail, y compris une hausse de la violence exercée par des tiers à l'encontre des travailleuses.

L'étude démontre également que la numérisation des processus de travail a favorisé l'émergence d'une cyberviolence genrée au travail, c'est-à-dire de formes de VFG exercées en ligne à l'aide des technologies de l'information et de la communication (TIC). De même, on observe que l'adoption accélérée des outils d'IA dans la gestion des travailleurs et des performances professionnelles présente un risque majeur de maintenir les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail.

La dernière section de cette étude énumère un certain nombre de stratégies que les syndicats pourraient adopter à différents niveaux, en vue de négocier des solutions sur mesure pour la prévention de la VFG sur le lieu de travail. Le devoir de diligence de l'employeur peut être négocié dans les politiques de l'entreprise. En outre, un certain nombre de dispositions devraient être introduites dans les conventions collectives afin de mieux protéger et soutenir les femmes occupant des postes vulnérables et de promouvoir une culture de tolérance zéro.

De plus, les risques d'évolution observés dans la VFG devraient être traités d'urgence au niveau politique. Toutefois, l'analyse des cadres juridiques

montre que les lois européennes et nationales actuelles régissant ce type de violence au travail doivent encore être adaptées pour tenir compte de l'évolution récente du phénomène et de son impact sur les travailleuses. Le seul instrument actuel qui tienne compte des risques récemment exacerbés de VFG sur le lieu de travail est la convention C190 de l'OIT.

La convention C190 est un instrument juridique novateur qui reconnaît la violence domestique comme un problème lié au travail. La convention admet également que la VFG au travail peut s'exercer au moyen des technologies de communication par internet, y compris les algorithmes d'IA et la surveillance numérique des travailleurs. La ratification de la convention C190 de l'OIT et sa mise en œuvre effective doivent donc rester le principal domaine d'action des syndicats aux niveaux européen et national.

Les cadres juridiques doivent également être améliorés pour inclure des mesures d'aide et de protection des victimes afin de dénoncer le problème, empêcher la stigmatisation des victimes et garantir leur sécurité. L'objectif principal devrait être de faire passer la responsabilité pratique des actes de VFG au travail, de la victime à l'auteur.

Il est important que la violence domestique soit traitée sous toutes ses facettes comme un problème lié au travail. Il convient d'introduire des droits sociaux et du travail légaux pour les victimes de violence domestique, qui garantissent la protection de l'emploi et la sécurité sur le lieu de travail. La stabilité financière et la progression de carrière doivent être garanties aux victimes pour pouvoir mettre fin au cycle de la violence domestique. Cela nécessite des mesures juridiques de soutien, tant au niveau du travail que de l'accès aux services sociaux.

Parallèlement, les syndicats doivent être davantage habilités à s'attaquer à l'évolution de la VFG sur le lieu de travail, au niveau de l'entreprise/du lieu de travail et au niveau sectoriel. Les syndicats doivent également développer leur expertise. Cela leur

permettra de répondre efficacement à l'évolution de la VFG, mais surtout de comprendre la nature et l'incidence de la cyberviolence fondée sur le genre et des préjugés sexistes dans les algorithmes d'IA et la surveillance numérique des travailleurs. Les syndicats doivent encore améliorer leurs connaissances sur la manière dont la VFG s'exerce au moyen de ces outils, en coopération avec des experts en technologie, des instituts de recherche et des ONG actives dans ce domaine. Le manque de données officielles mesurant l'évolution de ce type de violence doit également être traité au niveau politique. Il est urgent de mettre en place, à l'échelle européenne et nationale, une meilleure collecte de données publiques spécifiques au genre, concernant toutes les formes de VFG liée au travail.

De même, il importe de renforcer le dialogue social sur la VFG avec les syndicats. Cela nécessite des actions politiques visant à imposer à l'employeur l'obligation d'entamer effectivement des négociations avec les syndicats, mais aussi un renforcement des pouvoirs des représentants syndicaux dans la prévention et l'aide aux victimes au sein de l'entreprise.

Mais surtout, les employeurs et l'ensemble de la société doivent reconnaître la nature structurelle et collective de la VFG au travail, afin de remettre fondamentalement en question le patriarcat et ses relations de pouvoir inégales entre les sexes, qui sont les causes profondes de ce type de violence sur le marché du travail.

# References

- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & society*, 20(4), 441-464.
- Alfuqaha, O. A., Albawati, N. M., Alhiary, S. S., Alhalaiqa, F. N., Haha, M. D. F. F., Musa, S. S., ... & Al Thaher, Y. (2022). Workplace violence among healthcare providers during the COVID-19 health emergency: a cross-sectional study. *Behavioral Sciences*, 12(4), 106.
- Balducci, C., Vignoli, M., Dalla Rosa, G., & Consiglio, C. (2020). High strain and low social support at work as risk factors for being the target of third-party workplace violence among healthcare sector workers. *La Medicina del lavoro*, 111(5), 388.
- Barbara, G., Facchin, F., Micci, L., Rendiniello, M., Giulini, P., Cattaneo, C., ... & Kustermann, A. (2020). COVID-19, lockdown, and intimate partner violence: Some data from an Italian service and suggestions for future approaches. *Journal of women's health*, 29(10), 1239-1242.
- Barbara, G., Viero, A., Pellizzone, I., Buggio, L., Facchin, F., Cattaneo, C., ... & Kustermann, A. (2022). Intimate partner violence in the COVID-19 era: a health, psychological, forensic and legal perspective. *International journal of environmental research and public health*, 19(9), 4973.
- Basu, B., & Famoye, F. (2004). Violence domestique against women, and their economic dependence: a count data analysis. *Review of Political Economy*, 16(4), 457-472.
- Beland, L. P., Brodeur, A., Haddad, J., & Mikola, D. (2020). Covid-19, family stress and Violence domestique: Remote work, isolation and bargaining power.
- Bograd, M. (1999). Strengthening Violence domestique theories: Intersections of race, class, sexual orientation, and gender. *Journal of marital and family therapy*, 25(3), 275-289.
- Booyens, I., Hadjisolomou, A., Nickson, D., Cunningham, T., & Baum, T. (2022). 'It's not a big deal': customer misbehaviour and social washing in hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(11), 4123-4141.
- Bornstein, R. F. (2006). The complex relationship between dependency and Violence domestique: converging psychological factors and social forces. *American psychologist*, 61(6), 595.
- Brownmiller, S. (1975). *Against our will: Men, women and rape*. New York: Fawcett Columbine.
- Brubaker, S. J. (2021). Embracing and expanding feminist theory:(Re) conceptualizing gender and power. *Violence against women*, 27(5), 717-726.
- Büssing, A., & Höge, T. (2004). Aggression and violence against home care workers. *Journal of occupational health psychology*, 9(3), 206.
- Byon, H. D., Sagherian, K., Kim, Y., Lipscomb, J., Crandall, M., & Steege, L. (2022). Nurses' experience with type II workplace violence and underreporting during the COVID-19 pandemic. *Workplace Health & Safety*, 70(9), 412-420.
- Campbell, C. L., McCoy, S., Burg, M. A., & Hoffman, N. (2014). Enhancing home care staff safety through reducing client aggression and violence in noninstitutional care settings: A systematic review. *Home Health Care Management & Practice*, 26(1), 3-10.
- Cannavò, M., Fusaro, N., Colaiuda, F., Rescigno, G., & Fioravanti, M. (2017). Violence on health care workers. *La Clinica Terapeutica*, 168(2), e99-e112.
- Cannavò, M., La Torre, F., Sestili, C., La Torre, G., & Fioravanti, M. (2019). Work related violence as a predictor of stress and correlated disorders in emergency department healthcare professionals. *La Clinica Terapeutica*, 170(2), e110-e123.
- Cannon, C., Lauve-Moon, K., & Buttell, F. (2015). Re-theorizing intimate partner violence through post-structural feminism, queer theory, and the sociology of gender. *Social Sciences*, 4(3), 668-687.
- Chakraborty, S., Mashreky, S. R., & Dalal, K. (2022). Violence against physicians and nurses: a systematic literature review. *Journal of Public Health*, 30(8), 1837-1855.
- Chamberlain, L. J., Crowley, M., Tope, D., & Hodson, R. (2008). Sexual harassment in organizational context. *Work and Occupations*, 35, 262-295. <https://doi.org/10.1177/0730888408322008>
- Cho, S., Crenshaw, K. W., & McCall, L. (2013). Toward a field of intersectionality studies: Theory, applications, and praxis. *Signs: Journal of women in culture and society*, 38(4), 785-810.
- Citron, Danielle Keats, and Mary Anne Franks. 2014. "Criminalizing Revenge Porn." *Wake Forest Law Review* 49: 345-391.
- Clari, M., Conti, A., Scacchi, A., Scattaglia, M., Dimonte, V., & Gianino, M. M. (2020). Prevalence of workplace sexual violence against healthcare workers providing home care: a systematic review and meta-analysis. *International journal of environmental research and public health*, 17(23), 8807.
- Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2009). Patterns and profiles of response to incivility in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 272-288. <https://doi.org/10.1037/a0014934>
- Council of Europe. (2014). *The Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and Violence domestique (Istanbul Convention)*. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=210>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241.
- Curry MA, Hassouneh-Phillips D, Johnston-Silverberg A (2001). Abuse of women with disabilities: an ecological model and review. *Violence Against Women – An Int Interdisciplin J* 7:60-79
- D'cruz, P., & Noronha, E. (2013). Navigating the extended reach: Target experiences of cyberbullying at work. *Information and organization*, 23(4), 324-343.
- Devi, S. (2020). COVID-19 exacerbates violence against health workers. *The Lancet*, 396(10252), 658.
- Drieskens, S., Braekman, E., Ridder, K. D., Gisle, L., Charafeddine, R., Hermans, L., & Demarest, S. (2022). Violence domestique during the COVID-19 confinement: do victims feel more socially isolated?. *Archives of public health*, 80(1), 39.

- Erez, E., Adelman, M., & Gregory, C. (2009). Intersections of immigration and Violence domestique: Voices of battered immigrant women. *Feminist Criminology*, 4(1), 32-56.
- Escribano, R. B., Beneit, J., & Garcia, J. L. (2019). Violence in the workplace: some critical issues looking at the health sector. *Heliyon*, 5(3).
- ETUCE (2012). Third-Party Violence in the Education Sector: Social Partners in Education concerned about Violence in Schools: "How to Prevent and Mitigate Third-Party Violence and Harassment in Schools". Trade Union Committee for Education, Brussels 2012 [https://www.csee-etu.org/images/attachments/3d\\_PV\\_Reg\\_Sem\\_EN.pdf](https://www.csee-etu.org/images/attachments/3d_PV_Reg_Sem_EN.pdf)
- EU-LFS (2020). Exposure to risk factors for physical health and mental well-being ad-hoc module. [hsw\_exp3\_Dealing with difficult customers, patients, pupils, etc.]
- EU-OSHA (2022). *Artificial intelligence for worker management: an overview*. [https://osha.europa.eu/sites/default/files/summary-artificial-intelligence-worker-management-EN\\_0.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/summary-artificial-intelligence-worker-management-EN_0.pdf)
- EURACTIV (19<sup>th</sup> July 2023). *EU Commission mulls rules on algorithmic management in workplace for next mandate*. <https://www.euractiv.com/section/artificial-intelligence/news/eu-commission-mulls-rules-on-algorithmic-management-in-workplace-for-next-mandate/>
- Eurofound (2021). *COVID-19: Implications for employment and working life*. Publications Office of the European Union, Luxembourg <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/covid-19-implications-employment-and-working-life>
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2023). *Violence domestique In The Workplace*, Crenshaw Discussion Paper. [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace\\_en\\_0.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf)
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2023a) *Third-Party Violence in the Workplace*. Infographic. <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/infographics/third-party-violence-workplace>
- European Commission Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men, April 2020
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2021). *The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU*. Publications Office of the European Union. [https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20210224\\_mhna30566enn\\_pdf.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20210224_mhna30566enn_pdf.pdf)
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2021a). The costs of gender-based violence in the European Union. Publications Office of the European Union. <https://eige.europa.eu/publications/costs-gender-based-violence-european-union> in EU-
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2021b). Artificial intelligence, platform work and gender equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021 <https://rm.coe.int/artificial-intelligence-platform-work-and-gender-equality/1680a56b24>
- European Public Service Union (2011). *European social dialogue: Multi-sectoral guidelines to tackle third-party violence and harassment related to work*. <https://www.epsu.org/article/european-social-dialogue-multi-sectoral-guidelines-tackle-third-party-violence-and-1>
- Farley, S. (2015). *The measurement and impact of workplace cyberbullying* (Doctoral dissertation, University of Sheffield).
- Ferrari, G., Agnew-Davies, R., Bailey, J., Howard, L., Howarth, E., Peters, T. J., ... & Feder, G. S. (2016). Violence domestique and mental health: a cross-sectional survey of women seeking help from Violence domestique support services. *Global health action*, 9(1), 29890.
- Firestone, S. (1972). *The dialectic of sex*. New York: Bantam.
- Fitzgerald, L. (2020). Unseen: the sexual harassment of low-income women in America. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 39(1), 5-16.
- Gavanas, A. (2013, January). Migrant domestic workers, social network strategies and informal markets for domestic services in Sweden. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 36, pp. 54-64). Pergamon.
- Gibbons, M. A., Murphy, T. E., & Rossi, M. A. (2021). Confinement and intimate partner violence. *Kyklos*, 74(3), 349-361.
- Gilardi, S., Guglielmetti, C., Converso, D., Fida, R., & Viotti, S. (2020). Third-party aggression and emotion work among nurses: Testing a moderated mediation model. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 146.
- Gilardi, S., Guglielmetti, C., Converso, D., Fida, R., & Viotti, S. (2020). Third-party aggression and emotion work among nurses: Testing a moderated mediation model. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 146.
- Gill, A. (2018). Survivor-centered research: Towards an intersectional gender-based violence movement. *Journal of family violence*, 33(8), 559-562.
- Gosse, C., Veletsianos, G., Hodson, J., Houlden, S., Dousay, T. A., Lowenthal, P. R., & Hall, N. (2021). The hidden costs of connectivity: nature and effects of scholars' online harassment. *Learning, Media and Technology*, 46(3), 264-280.
- Guerrier, Y., & Adib, A. S. (2000). 'No, we don't provide that service': the harassment of hotel employees by customers. *Work, employment and society*, 14(4), 689-705.
- Hague, G., Thiara, R., & Mullender, A. (2011). Disabled women, Violence domestique and social care: the risk of isolation, vulnerability and neglect. *British Journal of Social Work*, 41(1), 148-165.
- Hall, C. (1992). *White, Male and Middle Class. Explorations in Feminism and History*. Polity Press: Cambridge
- Hassouneh-Phillips, D., & McNeff, E. (2005). "I thought I was less worthy": Low sexual and body esteem and increased vulnerability to intimate partner abuse in women with physical disabilities. *Sexuality and Disability*, 23, 227-240.
- Hearn, J., Hall, M., Lewis, R., & Niemistö, C. (2023). The Spread of Digital Intimate Partner Violence: Ethical Challenges for Business, Workplaces, Employers and Management. *Journal of Business Ethics*, 1-17.
- Hegarty, K. L., O'doherty, L. J., Chondros, P., Valpied, J., Taft, A. J., Astbury, J., ... & Gunn, J. M. (2013). Effect of type and severity of intimate partner violence on women's health and service use: findings from a primary care trial of women afraid of their partners. *Journal of Interpersonal Violence*, 28(2), 273-294.
- Henke, A., & Hsu, L. (2022). COVID-19 and Violence domestique: Economics or isolation?. *Journal of family and economic issues*, 43(2), 296-309.
- Hester, M. (1994). Violence against social services staff: A gendered issue. *Working with violence*, 153-169.
- Holtmann, C., & Rickards, T. (2018). Domestic/intimate partner violence in the lives of immigrant women: A New Brunswick response. *Canadian journal of public health*, 109, 294-302.
- Hunnicut, G. (2009). Varieties of patriarchy and violence against women: Resurrecting "patriarchy" as a theoretical tool. *Violence Against Women*, 15(5), 553-573.
- ILO (2021). *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond*. Paper prepared for the 2nd Employment Working Group Meeting under the 2021 Italian Presidency of the G20. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg\\_p/documents/publication/wcms\\_791858.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf)
- ILO briefing note (2021) *Violence domestique and its impact on the world of work*. International Labour Organisation. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/briefingnote/wcms\\_738117.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf)
- Jane, E. A. (2018). Gendered cyberhate as workplace harassment and economic vandalism. *Feminist Media Studies*, 18(4), 575-591.
- Kahsay, W. G., Negarandeh, R., Dehghan Nayeri, N., & Hasanpour, M. (2020). Sexual harassment against female nurses: a systematic review. *BMC nursing*, 19, 1-12.
- Kavanagh, E., & Brown, L. (2020). Towards a research agenda for examining online gender-based violence against women

- academics. *Journal of Further and Higher Education*, 44(10), 1379-1387.
- Kensbock, S., Bailey, J., Jennings, G., & Patiar, A. (2015). Sexual harassment of women working as room attendants within 5 star hotels. *Gender, Work & Organization*, 22(1), 36-50.
- Kocabaşoğlu, Ö. N., Özen, B. A. Ş., & Perrin, Ö. Ç. Ü. N. (2023). Digitalization of Workplace Harassment Against White-Collar Women: An Investigation in Professional Online Platforms. *OPUS Journal of Society Research*, 20(55).
- Kourti, A., Stavridou, A., Panagouli, E., Psaltopoulou, T., Spiliopoulou, C., Tsolia, M., ... & Tsitsika, A. (2023). Violence domestique during the COVID-19 pandemic: a systematic review. *Trauma, violence, & abuse*, 24(2), 719-745.
- Kyriacou, D. N., Anglin, D., Taliaferro, E., Stone, S., Tubb, T., Linden, J. A., ... & Kraus, J. F. (2017). Risk factors for injury to women from Violence domestique. In *Violence domestique* (pp. 145-151). Routledge.
- Lanier, C., & Maume, M. O. (2009). Intimate partner violence and social isolation across the rural/urban divide. *Violence against women*, 15(11), 1311-1330.
- Maass, A., Cadinu, M., Guarnieri, G., & Grasselli, A. (2003). Sexual harassment under social identity threat: The computer harassment paradigm. *Journal of personality and social psychology*, 85(5), 853.
- Marin, L. S., Barreto, M., Montano, M., Sugerma-Brozán, J., Goldstein-Gelb, M., & Punnett, L. (2021). Workplace sexual harassment and vulnerabilities among low-wage hispanic women. *Occupational health science*, 5(3), 391-414.
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. *American Sociological Review*, 77, 625-647. <https://doi.org/10.1177/0003122412451728>
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. *American Sociological Review*, 77(4), 625-647.
- Moon, B., & McCluskey, J. (2020). An exploratory study of violence and aggression against teachers in middle and high schools: Prevalence, predictors, and negative consequences. *Journal of school violence*, 19(2), 122-137.
- Moyce, S. C., & Schenker, M. (2018). Migrant workers and their occupational health and safety. *Annual review of public health*, 39, 351-365.
- Muhonen, T., Jönsson, S., & Bäckström, M. (2017). Consequences of cyberbullying behaviour in working life: The mediating roles of social support and social organisational climate. *International journal of workplace health management*, 10(5), 376-390.
- Munobwa, J. S., Ahmadi, F., & Öberg, P. (2023). 'Anxiety, frustration and understanding'. Swedish personal social service workers' cognitive appraisals of encounters with violent clients. *Nordic Social Work Research*, 13(2), 188-201.
- NASUWT The Teachers' Union (2023) Social Media and Online Abuse of Teachers, Birmingham, UK <https://www.nasuwat.org.uk/advice/health-safety/social-media-and-online-abuse-of-teachers.html>
- Newhill, C. E. (1996). Prevalence and risk factors for client violence toward social workers. *Families in Society*, 77(8), 488-495.
- Nosek M, Howland C, Rintala D, Young E, Changpon G (1997) National Study of Women with Physical Disabilities: Final Report. Houston, TX: Center for Research on Women with Disabilities
- Ogunsiji, O., Wilkes, L., Jackson, D., & Peters, K. (2012). Suffering and smiling: West African immigrant women's experience of intimate partner violence. *Journal of Clinical Nursing*, 21(11-12), 1659-1665.
- Øistad, B.S. (2015), "Young women twice as exposed to cyberbullying as men", available at: <http://sciencenordic.com/young-women-twice-exposed-cyber-bullying-men>
- Papadakaki, M., Ratsika, N., Pelekidou, L., Halbmayr, B., Kouta, C., Lainpelto, K., ... & Chliaoutakis, J. (2021). Migrant domestic workers' experiences of sexual harassment: a qualitative study in four EU countries. *Sexes*, 2(3), 272-292.
- Phillips, L. R. (2000). Violence domestique and aging women. *Geriatric Nursing*, 21(4), 188-194.
- Phoo, N. N. N., & Reid, A. (2022). Determinants of violence towards care workers working in the home setting: A systematic review. *American journal of industrial medicine*, 65(6), 447-467.
- Pillinger, J. (2017). Violence and harassment against women and men in the world of work : trade union perspectives and action / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV). - Geneva: ILO, 2017.
- Pillinger, J. (2017a). Safe at Work Safe at Home, ETUC
- Postmus, J. L., Hoge, G. L., Breckenridge, J., Sharp-Jeffs, N., & Chung, D. (2020). Economic abuse as an invisible form of Violence domestique: A multicountry review. *Trauma, Violence, & Abuse*, 21(2), 261-283.
- Powers, L. E., Curry, M. A., Oschwald, M., & Maley, S. (2002). Barriers and strategies in addressing abuse: a survey of disabled women's experiences. *Journal of rehabilitation*, 68(1).
- Queen, J., Nurse, A., Brackley, M. H., & Williams, G. B. (2009). Being emotionally abused: a phenomenological study of adult women's experiences of emotionally abusive intimate partner relationships. *Issues in mental health nursing*, 30(4), 237-245.
- Roscigno, V. J., Lopez, S. H., & Hodson, R. (2009). Supervisory bullying, status inequalities and organizational context. *Social Forces*, 87(3), 1561-1589.
- Ryu, J., Kim, H., Kim, J., Yoon, Y., & Jung-Choi, K. (2018). 710 Work-related violence among young night workers in south korea.
- Savigny, H. (2020). The violence of impact: Unpacking relations between gender, media and politics. *Political Studies Review*, 18(2), 277-293. In Kavanagh, E., & Brown, L. (2020). Towards a research agenda for examining online gender-based violence against women academics. *Journal of Further and Higher Education*, 44(10), 1379-1387.
- Shaw, E., Hegewisch, A., & Hess, C. (2018). Sexual harassment and assault at work: Understanding the costs. *Institute for Women's Policy Research Publication*, IWPR B, 376.
- Shier, M. L., Turpin, A., Nicholas, D. B., & Graham, J. R. (2021). Social service worker experiences with direct and indirect violence when engaged with service users. *The British Journal of Social Work*, 51(4), 1238-1258.
- Sokoloff, N. J., & Dupont, I. (2005). Violence domestique at the intersections of race, class, and gender: Challenges and contributions to understanding violence against marginalized women in diverse communities. *Violence against women*, 11(1), 38-64.
- Stainback, K., Ratliff, T. N., & Roscigno, V. J. (2011). The context of workplace sex discrimination: Sex composition, workplace culture, and relative power. *Social Forces*, 89, 1165-1188. <https://doi.org/10.1093/sf/89.4.1165>
- Stets, J. E. (1991). Cohabiting and marital aggression: The role of social isolation. *Journal of Marriage and the Family*, 669-680.
- Trudgett-Klose, L. H., & McLinton, S. S. (2023). 'Pro Gamers' & Cyberbullying: Workplace Bullying & Sexual Harassment in Professional Video Gaming. Available at SSRN 4313834.
- UN Women (2016) *The economic costs of violence against women*. <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/9/speech-by-lakshmi-puri-on-economic-costs-of-violence-against-women> in EU-OSHA (2023). *Violence domestique In The Workplace*, Discussion Paper. [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace\\_en\\_0.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf)
- UN Women. COVID-19 and Ending Violence against Women and Girls. 2020. Available online: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Issue-brief-COVID-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf> (accessed on 20 October 2023).
- van Stekelenburg, B. C., De Cauwer, H., Barten, D. G., & Mortelmans, L. J. (2023). Attacks on health care workers in historical pandemics and COVID-19. *Disaster medicine and public health preparedness*, 17, e309.



Villegas, P. E. (2019). "I made myself small like a cat and ran away": workplace sexual harassment, precarious immigration status and legal violence. *Journal of gender studies*, 28(6), 674-686.

Wilson, C. M., Douglas, K. S., & Lyon, D. R. (2011). Violence against teachers: Prevalence and consequences. *Journal of interpersonal violence*, 26(12), 2353-2371.

Yagil, D. (2008). When the customer is wrong: A review of research on aggression and sexual harassment in service encounters. *Aggression and Violent Behavior*, 13(2), 141-152.

Yakovovich, A. R., Stöckl, H., Murray, J., Melendez-Torres, G. J., Steinert, J. I., Glavin, C. E., & Humphreys, D. K. (2018). Risk and protective factors for intimate partner violence against women: Systematic review and meta-analyses of prospective-longitudinal studies. *American journal of public health*, 108(7), e1-e11.





