



ENQUÊTE

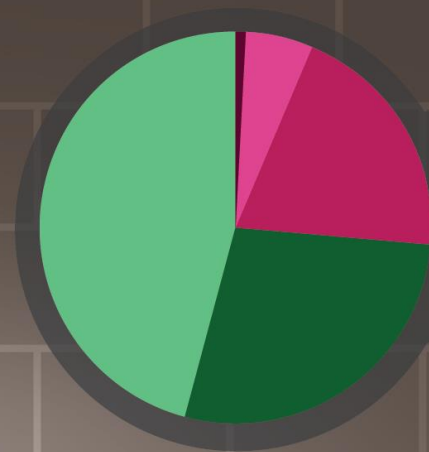
Violences sexuelles envers les nettoyeuses et les aides familiales au travail

2017



51.000 formulaires envoyés

7.363 réponses



- Violence physique grave
- Violence économique
- Autres formes de violence liées au sexe
- Attouchements non désirés
- Violence verbale liée au sexe

60,67 %



violences
verbales

36,70 %



attouchements



1 FEMME SUR 3

CONFRONTÉE À UNE FORME DE VIOLENCE SEXUELLE



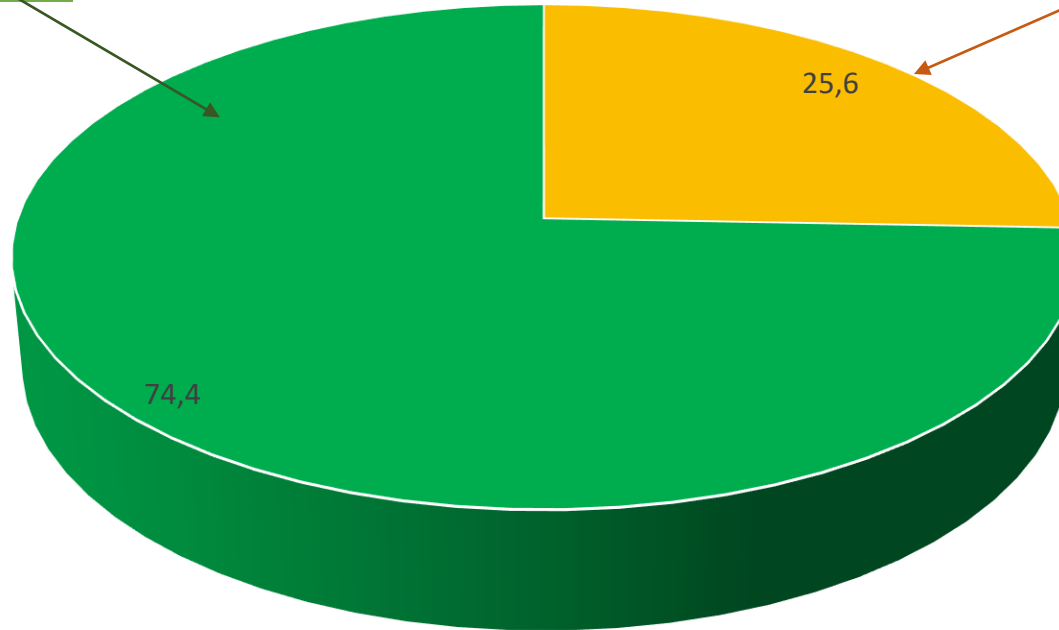
ENQUÊTE VIOLENCES SEXUELLES
FAITES AUX FEMMES SUR LE LIEU DE TRAVAIL



Quelles réactions aux violences sexuelles ?

36,3 % : assertivité
24,5 % : pers. de confiance
4,3 % : syndicat

Ne sert à rien,
Peur de perdre son
emploi,
Honte-culpabilité



Réactions des employeurs



6 sur 10

indiquent que l'entreprise prévoit des règles et conventions pour dénoncer le harcèlement

29 %

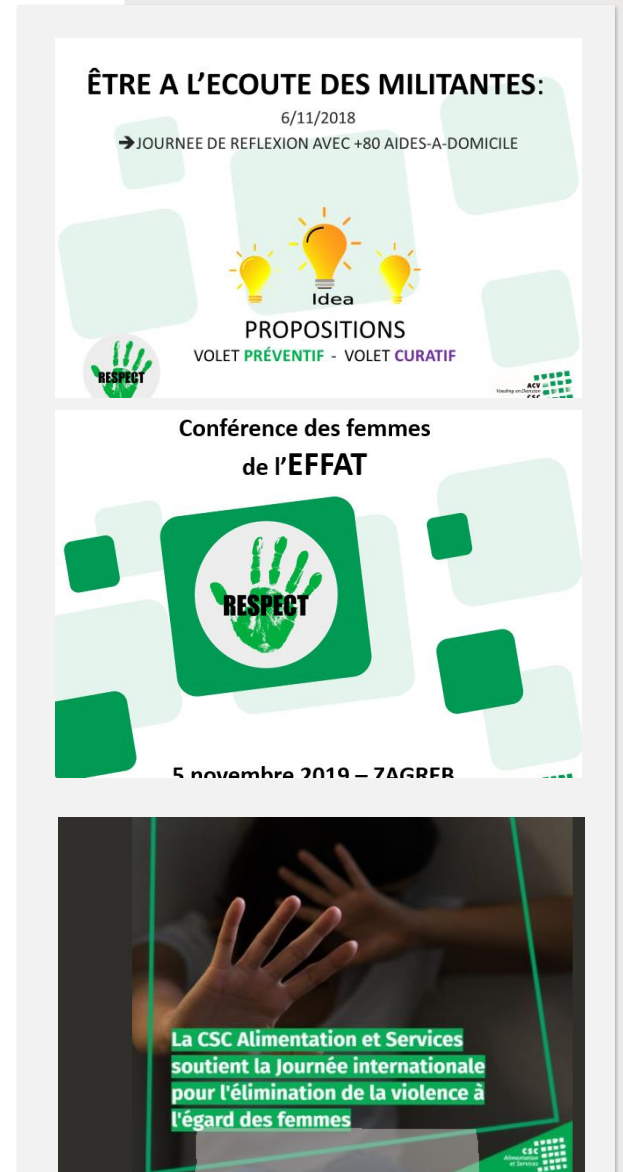
n'ont aucune règle

10 %

ignorent s'il y a des règles

Quel suivi de cette enquête?

- Campagne de sensibilisation : conférences de presse, présentation des résultats à nos militant.e.s, chez les partenaires sociaux des secteurs concernés, au niveau européen,
- Interpellations, débats (de nombreux films sur les violences au travail s'inspirent de la situation de ces femmes)
- Collaboration avec des organismes extérieurs spécialisés
- Dans les secteurs : chartes et code de bonne conduite
- Dans les entreprises : révision de la législation sur les RPS
- Dans les organisations de travailleurs.euses : sensibilisation, informations et formations
- Initiatives de militantes , mobilisations





Le dossier

LES FEMMES PLUS VULNÉRABLES EN PÉRIODE DE CRISE

La CSC, avec d'autres syndicats belges et internationaux, se mobilise en ce moment sur cette question de la violence sexiste sur le lieu de travail. L'objectif est l'adoption, peut-être en juin 2018, d'une toute première convention internationale sur le sujet.

Une convention et une recommandation de l'Organisation internationale du travail (OIT) seraient en effet un signal fort pour rappeler, à l'échelle de la planète, que la violence n'a pas sa place au travail et que

Une convention et une recommandation de l'OIT seraient un signal fort pour rappeler, à l'échelle de la planète, que la violence n'a pas sa place au travail.

Campagnes de sensibilisation, interpellations



Deux secteurs concrétisent des pistes malgré la pandémie



Le secteur des aides familiales en Flandre




- Signature d'une charte
- CCT fin 2019 : plan d'action qui concrétise la prévention et le suivi des comportements sexuels inappropriés lors de l'emploi à domicile dans les services. Lors de l'élaboration de ce plan d'action, l'avis du CPPT de la délégation syndicale est demandé
- Accord sectoriel 2021 : un 0,5 ETP est ajouté à ICOBA, qui est le centre d'expertise sur la gestion des différentes formes d'agression dans le non-marchand en Flandre.
- Le 24 mai 2022: journée d'étude organisée par les partenaires sociaux du secteur : présentation des outils et réflexion/partage sur les situations actuelles et identification des besoins complémentaires
- Soutien du SPF emploi pour un projet d'étude



CHARTER ROND DE AANPAK VAN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG TIJDENS
TEWERKSTELLING AAN HUIS IN DE DIENSTEN VOOR GEZINSZORG

Une matrice pour identifier les étapes et les sources d'aide

|  www.icoba.be | | AGRESSIEF GEDRAG VOORKOMEN - PREVENTIE | | |
|---|--|--|-------------------------|--------------------------------|
| | | Wat hebben of doen we al? | Wat zou er moeten zijn? | Wat hebben we daar voor nodig? |
| HULPBRONNEN | Medewerker: wat kan jij, je collega, je leidinggevende doen? | | | |
| | Agogisch handelen: Hulpverleningsvisie en werking t.a.v. de cliënten | | | |
| | Organisatie/beleid: visie, afspraken, procedures, personeelsbeleid, vormingsbeleid, infrastructuur | | | |
| | Derden: Netwerken, samenwerken met externen, collega-voorzieningen | | | |



Le secteur des titres services



- Adaptation du code de bonnes pratiques du secteur
- A la demande des partenaires sociaux, la région wallonne et la région flamande ont prévu dans leur réglementation qu'un utilisateur peut être exclu du système de TS pour raison d'harcèlement sexuel
- Une campagne en cours des militantes d'Oost Vlanderen: journées d'étude, codes de bonnes pratiques, vidéo, travail sur l'accueil,..

#Lutte

NON CONTRE LE HARCÈLEMENT

La législation sur le bien-être au travail prévoit un certain nombre de **mesures préventives pour éviter le harcèlement ou la violence au travail**. Il prévoit également des possibilités de médiation.



Lisez-en plus sur notre site.

CSC
Alimentation
et Services

Titres services : adaptation du code de bonne conduite (2021)

Le harcèlement sexuel est un problème auquel les aide-ménagères peuvent être confrontées lorsqu'elles travaillent au domicile de personnes. Nous reconnaissons la gravité de ce problème, qui peut avoir un impact majeur sur le bien-être des aide-ménagères qui en sont victimes.



Par pudeur, parce que le sujet est trop tabou ou par crainte d'un licenciement, les différentes formes d'agressions sexistes et sexuelles sur le lieu de travail sont encore trop souvent passées sous silence. La CSC-Alimentation et services veut agir. Elle lance une grande enquête auprès de ses affiliées.

**Violence sexiste au travail :
briser le silence**

Engagements du secteur

- **Information écrite et systématique** des utilisateurs (comp. inacceptables et conséquences)
- **Plan d'action / avis** du CPPT/DS (législation RPS)
 - > la manière dont les utilisateurs sont informés
 - > la manière dont l'aide-ménagère doit réagir (quitter l'endroit, avertir la personne de confiance ou le conseiller en prévention, les pistes possibles d'intervention, type de plaintes,..)
 - > les possibilités d'accompagnement et de soutien
 - > les mesures (médicales et juridiques) à prendre immédiatement en cas d'agression
- Informations au moment de **l'accueil** de nouvelles aide-ménagères + mises à jour régulières
- Une offre de **formation**: communication, assertivité, etc.
- **Mesures immédiates** à l'encontre de l'utilisateur (et/ou son entour.) en cas de harcèlement sexuel
- **Facilités** pour contacter le conseiller en prévention (aspects psychosociaux)
- **Evaluation** continue de l'employeur et ajustement du plan d'action si nécessaire.

Le risque actuel : Pénurie de main d'oeuvre et absence de canaux de communication efficaces





La formation syndicale pour :

- Démontez les préjugés, lever les tabous
- Connaître la législation (préventif/ curatif)
- Partager nos expériences et nos outils
- Travailler l'assertivité
- Mobiliser

L'action collective est nécessaire !



1) Identifier en équipe syndicale

- les causes, s'appuyer sur l'analyse des risques
- les enjeux, ce que nous pouvons gagner (ou perdre) par notre action,
- Les arguments pour convaincre l'employeur : les constats, les conséquences, les questions sur la politique de prévention de l'employeur,.

2) Déterminer une stratégie

- associer le personnel (comment ?)
- choisir les priorités ; par exemple, cibler d'abord un service dans lequel une étude approfondie peut être menée
- les leviers à utiliser, en particulier au CPPT, mais aussi relever les points qui relèvent du CE
- Identifier les alliés potentiels, les arguments qui portent

3) Se donner un plan d'action, avec un calendrier, des temps d'évaluation

C'est quoi un comportement indésirable et abusif au travail ?



Il y a du super travail à faire avec nos militants et militantes !!

La main aux fesses

Un ragot

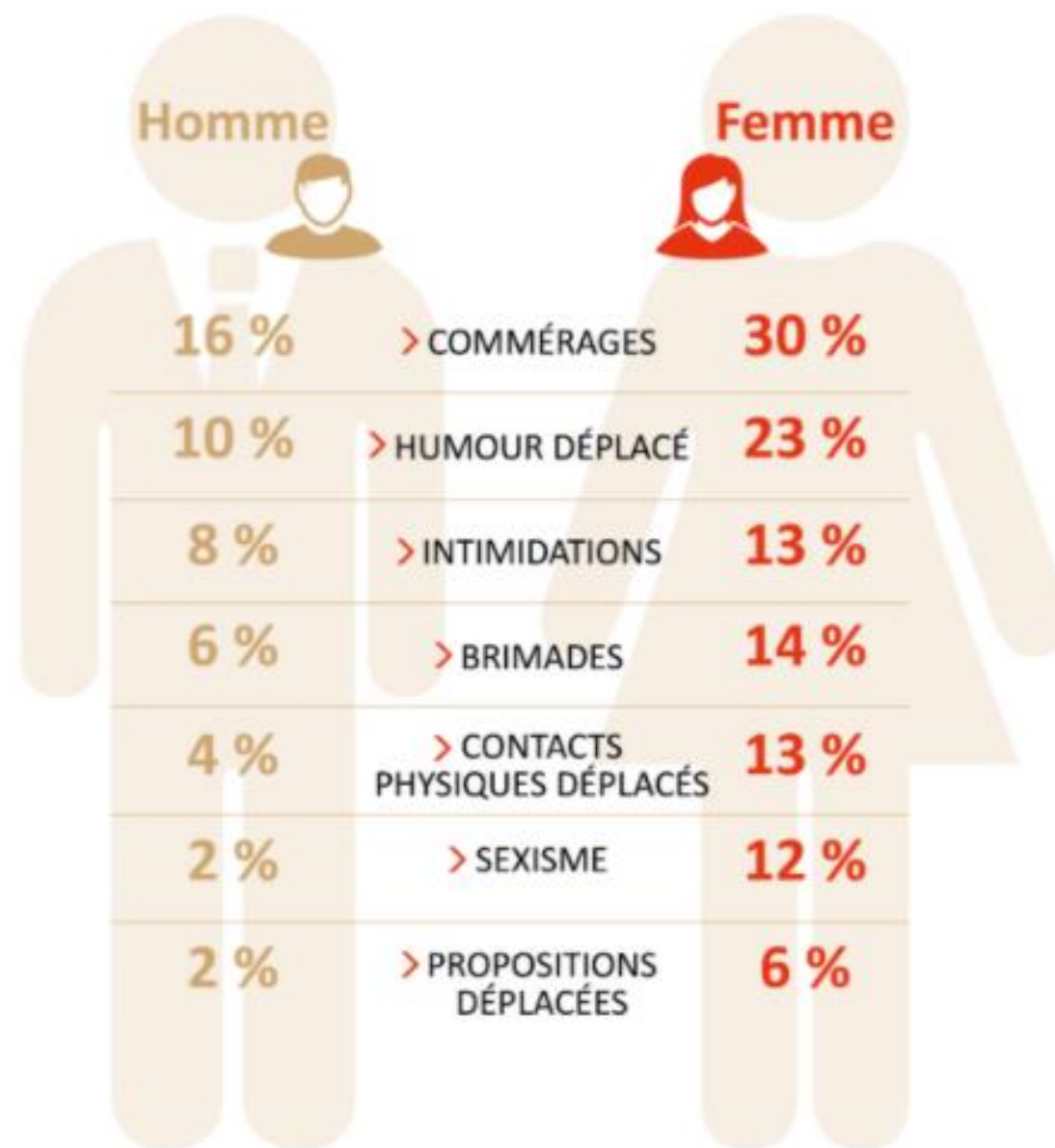
Waouh qu'est-ce que t'es bien habillée aujourd'hui !

Je peux m'asseoir à coté de toi ?

Comprendre et écouter

- Que peux-tu faire pour aider un.e collègue ?
- Si tu formais un.e jeune, que lui dirais-tu ?

**“MOI JE CONNAIS
UN HOMME QUI EST
HARCELÉ”**



On aborde le sujet avec tous.tes les acteurs.trices de la prévention



- Employeur,
- Ligne hiérarchique,
- Travailleur.euse.s,
- Délégué.e.s,
- Personne de confiance,
- CPPT, CE, DS,
- SIPPT,
- Conseillers en prévention aspects psycho sociaux

Dire stop ? Ouf...

LES 3 PHRASES

- Vous m'écrivez des messages qui n'ont pas de rapport avec le travail
- Cela me gêne
- Je souhaite que vous arrêtiez

STOP

- Pas culpabiliser
- Pas se justifier
- Pas s'excuser
- Pas remettre en question ce que l'on ressent

A vous de jouer !





Merci à Myreine,
Wendy et Ben

Merci pour votre écoute