Nations Unies E/CN.6/2013/NGO/81

Conseil économique et social

Distr. générale
29 novembre 2012
Français
Original : anglais

Commission de la condition de la femme
Cinquante-septième session
4-15 mars 2013
Suivi de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et de la session extraordinaire de l'Assemblée générale intitulée « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI^e siècle » : réalisation des objectifs stratégiques, mesures à prendre dans les domaines critiques et nouvelles mesures et initiatives

Déclaration présentée par la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, organisation non gouvernementale dotée du statut consultatif auprès du Conseil économique et social

Le Secrétaire général a reçu la déclaration ci-après, qui est distribuée en application des paragraphes 36 et 37 de la résolution 1996/31 du Conseil économique et social.

12-61832X (F)

Merci de recycler

Déclaration

La violence sexiste au travail

Étant donné que la violence sexiste :

a) Est l'une des violations les plus répandues de nombreux principes et droits fondamentaux de la Déclaration universelle des droits de l'homme;

b) N'est jamais justifiée, que ce soit au nom de l'honneur, des idéologies ou des croyances religieuses et culturelles;

c) Représente un véritable obstacle à la réalisation de l'objectif d'égalité des sexes;

d) Empêche la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement;

e) Est présente à toutes les étapes de la vie des femmes; existe aussi bien dans la sphère privée que publique; est présente dans toutes les zones géographiques; concerne un pourcentage important de femmes qui la subissent au travail;

f) Est due au comportement abusif et inacceptable d'un ou plusieurs individus et peut prendre de multiples formes;

g) Concerne tous les actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, conformément à l'article 1 de la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes proclamée par l'Assemblée générale dans sa résolution 48/104 du 20 décembre 1993;

h) Peut prendre la forme d'incidents isolés ou de comportements plus récurrents, peut se produire entre collègues, entre supérieurs et subalternes ou provenir de tiers, et peut aller de cas mineurs de manque de respect à des actes plus graves, voire des infractions pénales;

i) Inclut les brimades, les pressions et le harcèlement basés sur le statut familial, la race, la langue, l'orientation sexuelle, politique ou syndicale et l'origine géographique ou sociale d'une personne;

j) Complique la sortie de la crise mondiale économique, financière, politique et sociale actuelle en exacerbant les formes existantes de marginalisation, d'isolement et de pauvreté, en en créant d'autres, et en augmentant l'instabilité sociale;

k) Est en augmentation dans de nombreux pays et continents, du fait de l'impressionnante crise de l'emploi, inédite depuis les années 1930;

l) Est également liée à des pratiques traditionnelles portant préjudice aux femmes, notamment la mutilation sexuelle et génitale et le mariage forcé, et conduisant à un déséquilibre des pouvoirs entre hommes et femmes;

m) Constituera le thème principal de la cinquante-septième session de la Commission de la condition de la femme, qui sera une occasion unique de concevoir

des actions de lutte contre toutes les formes de violence et de discrimination à l'encontre des femmes.

La Confederazione Generale Italiana del Lavoro, membre du mouvement syndical mondial et de la Confédération syndicale internationale, fait part de sa vive inquiétude quant à la situation de millions de femmes subissant de multiples formes de violence au travail, limitant ainsi leurs possibilités d'avoir une vie décente faite de dignité et de liberté, et condamne le harcèlement et la violence sous toutes leurs formes.

En 2007, les partenaires sociaux européens ont signé un accord-cadre autonome concernant le harcèlement et la violence au travail. Ils y condamnent la violence et le harcèlement sous toutes leurs formes et estiment qu'il s'agit là de questions concernant aussi bien les employeurs que les salariés, car elles peuvent avoir de graves conséquences sociales et économiques.

En 2009, lors de la session annuelle de la Conférence internationale du Travail, les mandants tripartites de l'Organisation internationale du Travail (OIT), y compris les États membres et les représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs des pays représentés, ont reconnu la nécessité d'élaborer des stratégies pour la prévention et l'élimination de la violence sexiste au travail.

La Confederazione Generale Italiana del Lavoro estime qu'il est urgent de prendre des mesures au niveau international pour aider les travailleuses à résister aux graves violences faites aux femmes et aux pressions actuelles et pour élaborer une stratégie visant à prévenir et éliminer ces pratiques.

Le projet de prévention et d'élimination de la violence sexiste au travail devra être global et :

a) Promouvoir le plein emploi productif et le travail décent pour tous en toute liberté, équité, sécurité et dignité;

b) Faire de l'égalité des sexes et du principe de non-discrimination des questions transversales intégrées aux quatre objectifs stratégiques de l'OIT: principes et droits fondamentaux au travail, emploi, protection sociale, dialogue social et tripartisme, tels que définis dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998);

c) Élaborer une politique nationale à destination des gouvernements et des partenaires sociaux, axée sur le monde du travail;

d) Promouvoir les cadres législatifs nationaux ainsi que les moyens de mise en œuvre en la matière;

e) Lutter contre la violence faite aux femmes au travail, au moyen du dialogue social, notamment, le cas échéant, des conventions collectives, au niveau de l'entreprise, du secteur ou de la nation;

f) Souligner l'importance de l'élaboration de mesures efficaces destinées à prévenir, identifier et éliminer les maladies liées au stress, le harcèlement sexuel et la violence sexiste au travail;

g) Énoncer le principe de la responsabilité des employeurs, en consultation avec les salariés et les syndicats, en ce qui concerne la définition, la révision et le

suivi des procédures de prévention et d'élimination du harcèlement et de la violence au travail;

h) Obliger les entreprises à déclarer ouvertement que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas tolérés, à préciser la procédure à suivre en cas de problème, notamment en termes d'enquête et de gestion des plaintes, à prendre les mesures appropriées contre les auteurs et à apporter un soutien aux victimes;

i) Reconnaître comme étant particulièrement vulnérables face à la violence, les femmes appartenant à des minorités ou à des populations autochtones, les réfugiées, les migrantes, les femmes pauvres vivant dans des communautés rurales ou isolées, les femmes sans ressources, internées ou détenues, les petites filles, les handicapées, les femmes âgées, déplacées, rapatriées, y compris les travailleuses expatriées, les femmes vivant dans la pauvreté ou dans des zones de conflit armé, ou dans des régions sous occupation étrangère ou qui sont le théâtre d'une guerre d'agression, d'une guerre civile ou de menées terroristes, y compris les prises d'otages, conformément au Programme d'action de Beijing. et culturelles;

c) Représente un véritable obstacle à la réalisation de l'objectif d'égalité des sexes;

d) Empêche la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement;

e) Est présente à toutes les étapes de la vie des femmes; existe aussi bien dans la sphère privée que publique; est présente dans toutes les zones géographiques; concerne un pourcentage important de femmes qui la subissent au travail;

f) Est due au comportement abusif et inacceptable d'un ou plusieurs individus et peut prendre de multiples formes;

g) Concerne tous les actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, conformément à l'article 1 de la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes proclamée par l'Assemblée générale dans sa résolution 48/104 du 20 décembre 1993;

h) Peut prendre la forme d'incidents isolés ou de comportements plus récurrents, peut se produire entre collègues, entre supérieurs et subalternes ou provenir de tiers, et peut aller de cas mineurs de manque de respect à des actes plus graves, voire des infractions pénales;

i) Inclut les brimades, les pressions et le harcèlement basés sur le statut familial, la race, la langue, l'orientation sexuelle, politique ou syndicale et l'origine géographique ou sociale d'une personne;

j) Complique la sortie de la crise mondiale économique, financière, politique et sociale actuelle en exacerbant les formes existantes de marginalisation, d'isolement et de pauvreté, en en créant d'autres, et en augmentant l'instabilité sociale;

k) Est en augmentation dans de nombreux pays et continents, du fait de l'impressionnante crise de l'emploi, inédite depuis les années 1930;

l) Est également liée à des pratiques traditionnelles portant préjudice aux femmes, notamment la mutilation sexuelle et génitale et le mariage forcé, et conduisant à un déséquilibre des pouvoirs entre hommes et femmes;

m) Constituera le thème principal de la cinquante-septième session de la Commission de la condition de la femme, qui sera une occasion unique de concevoir des actions de lutte contre toutes les formes de violence et de discrimination à l'encontre des femmes.

La Confederazione Generale Italiana del Lavoro, membre du mouvement syndical mondial et de la Confédération syndicale internationale, fait part de sa vive inquiétude quant à la situation de millions de femmes subissant de multiples formes de violence au travail, limitant ainsi leurs possibilités d'avoir une vie décente faite de dignité et de liberté, et condamne le harcèlement et la violence sous toutes leurs formes.

En 2007, les partenaires sociaux européens ont signé un accord-cadre autonome concernant le harcèlement et la violence au travail. Ils y condamnent la violence et le harcèlement sous toutes leurs formes et estiment qu'il s'agit là de questions concernant aussi bien les employeurs que les salariés, car elles peuvent avoir de graves conséquences sociales et économiques.

En 2009, lors de la session annuelle de la Conférence internationale du Travail, les mandants tripartites de l'Organisation internationale du Travail (OIT), y compris les États membres et les représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs des pays représentés, ont reconnu la nécessité d'élaborer des stratégies pour la prévention et l'élimination de la violence sexiste au travail.

La Confederazione Generale Italiana del Lavoro estime qu'il est urgent de prendre des mesures au niveau international pour aider les travailleuses à résister aux graves violences faites aux femmes et aux pressions actuelles et pour élaborer une stratégie visant à prévenir et éliminer ces pratiques.

Le projet de prévention et d'élimination de la violence sexiste au travail devra être global et :

a) Promouvoir le plein emploi productif et le travail décent pour tous en toute liberté, équité, sécurité et dignité;

b) Faire de l'égalité des sexes et du principe de non-discrimination des questions transversales intégrées aux quatre objectifs stratégiques de l'OIT: principes et droits fondamentaux au travail, emploi, protection sociale, dialogue social et tripartisme, tels que définis dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998);

c) Élaborer une politique nationale à destination des gouvernements et des partenaires sociaux, axée sur le monde du travail;

d) Promouvoir les cadres législatifs nationaux ainsi que les moyens de mise en œuvre en la matière;

e) Lutter contre la violence faite aux femmes au travail, au moyen du dialogue social, notamment, le cas échéant, des conventions collectives, au niveau de l'entreprise, du secteur ou de la nation;

f) Souligner l'importance de l'élaboration de mesures efficaces destinées à prévenir, identifier et éliminer les maladies liées au stress, le harcèlement sexuel et la violence sexiste au travail;

g) Énoncer le principe de la responsabilité des employeurs, en consultation avec les salariés et les syndicats, en ce qui concerne la définition, la révision et le suivi des procédures de prévention et d'élimination du harcèlement et de la violence au travail;

h) Obliger les entreprises à déclarer ouvertement que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas tolérés, à préciser la procédure à suivre en cas de problème, notamment en termes d'enquête et de gestion des plaintes, à prendre les mesures appropriées contre les auteurs et à apporter un soutien aux victimes;

i) Reconnaître comme étant particulièrement vulnérables face à la violence, les femmes appartenant à des minorités ou à des populations autochtones, les réfugiées, les migrantes, les femmes pauvres vivant dans des communautés rurales ou isolées, les femmes sans ressources, internées ou détenues, les petites filles, les handicapées, les femmes âgées, déplacées, rapatriées, y compris les travailleuses expatriées, les femmes vivant dans la pauvreté ou dans des zones de conflit armé, ou dans des régions sous occupation étrangère ou qui sont le théâtre d'une guerre d'agression, d'une guerre civile ou de menées terroristes, y compris les prises d'otages, conformément au Programme d'action de Beijing.