



► Note de synthèse du BIT

Mai 2020

Convention (n° 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019: 12 contributions possibles à la crise du COVID-19 et à la reprise

Cette note souligne la pertinence de la convention (n° 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019, face à la pandémie actuelle du Covid-19. Elle donne des exemples de violence et de harcèlement au travail signalés dans plusieurs pays durant la crise du Covid-19¹ et mentionne les dispositions spécifiques de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206 qui l'accompagne, pouvant contribuer à prévenir et pallier ces situations².

La violence et le harcèlement sont toujours inacceptables, quels qu'en soient le lieu, le moment et les circonstances, en période de prospérité comme en période de crise. Les risques de violence et de harcèlement sont encore plus prononcés en temps de crise: c'est le constat amer que nous pouvons tirer de la pandémie du COVID-19. Si la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail a toujours été une priorité pour l'OIT, son action dans ce domaine reste plus pertinente que jamais.

En 2019, la Conférence internationale du travail a adopté la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, exprimant ainsi son engagement indéfectible en faveur d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement³. Elle a également adopté les premières normes sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, à savoir la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation (n° 206) qui la complète. Le cadre défini dans ces instruments offre une feuille de route claire qui permet de prévenir et traiter la violence et le harcèlement dans le monde du travail, contribuant ainsi à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030, y compris dans le contexte du COVID-19.

La convention n° 190 reconnaît le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Elle définit la violence et le harcèlement comme «un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables ...qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique». Cela englobe, entre autres, la violence physique et verbale, les brimades et le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les menaces et le harcèlement persistant. Associée à la recommandation n° 206, la convention définit un cadre d'action commun pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail⁴.

Il importe de prendre en toute urgence des mesures pour affronter la crise du COVID-19, et garantir le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, non seulement pendant et après la pandémie, mais aussi pour amorcer une reprise durable et renforcer la résilience face aux crises futures. Les mesures adoptées pour ratifier et mettre en œuvre la convention n° 190 et appliquer la recommandation n° 206, constituent un volet essentiel des actions menées pour affronter la crise et redresser la situation.

1 Voir les documents intitulés «[La réponse au COVID-19: Réaliser l'égalité des sexes pour un meilleur avenir des femmes au travail](#)» et «[La protection des travailleurs migrants pendant la pandémie du COVID-19](#)».

2 [Convention \(n° 190\) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019](#).

3 [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#), Conférence internationale du Travail, 108e session, Genève, 2019.

4 Voir la [série de fiches techniques du BIT: Violence et harcèlement dans le monde du travail](#).

Douze raisons pour lesquelles la ratification et la mise en œuvre de la convention n° 190, et l'application de la recommandation n° 206, sont un volet majeur des mesures adoptées pour affronter la crise du COVID-19 et redresser la situation.

<p>1. Prévenir et traiter la montée de la violence et du harcèlement au-delà du lieu de travail physique. La crise du COVID-19 a modifié les conditions de travail de nombreuses personnes, et mis en évidence les milieux de travail où la violence et le harcèlement peuvent se produire, dans l'économie formelle ou informelle. Des incidents se sont produits dans de nombreux pays, par exemple: du chlore jeté sur des infirmières pendant leur trajet domicile-travail, ou des employés d'épicerie agressés physiquement ou verbalement par des clients en raison des pénuries d'approvisionnement. Il semblerait également que l'augmentation du télétravail se soit accompagnée d'une progression de la cyberintimidation.</p>	<p>► La convention n° 190 protège contre toutes les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail. Elle repose sur une conception élargie du «monde du travail», tenant compte du fait que, de nos jours, le travail ne s'effectue pas toujours dans un lieu précis. Ainsi, la convention couvre la violence et le harcèlement survenant à l'occasion des déplacements liés au travail, pendant les trajets entre le domicile et le travail, dans les logements fournis par l'employeur ou dans le cadre des communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen des technologies de l'information et de la communication (TIC) (art. 3 de la C190).</p>
<p>2. Protéger toutes les personnes dans le monde du travail. Durant la crise du COVID-19, de nombreuses personnes ont mis leurs compétences au service de la lutte contre la pandémie: des étudiants en médecine, des médecins et des infirmières à la retraite ont joint les rangs des personnels de santé; les personnes sachant coudre ont confectionné gratuitement des masques de protection; et des bénévoles ont aidé les organisations et les associations caritatives à distribuer des aliments de base.</p>	<p>► La convention n° 190 protège toutes les personnes dans le monde du travail. Elle repose sur l'idée que nul ne devrait y être soumis à la violence et au harcèlement. Elle protège les travailleurs et les autres personnes dans le monde du travail, y compris les employés (tels que définis par la législation et la pratique nationales), les travailleurs (quel que soit leur statut contractuel), les personnes en formation (y compris les stagiaires et les apprentis), les travailleurs licenciés, les bénévoles, les demandeurs d'emploi, les candidats à un emploi, ainsi que les personnes exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur (art. 2 de la C190).</p>
<p>3. S'attaquer globalement à la violence et au harcèlement. La crise du COVID-19 a montré la nécessité de mener plusieurs types d'action, et de prendre diverses mesures d'ordre juridique et politique, pour lutter efficacement contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Par exemple, certains travailleurs migrants vulnérables ont fait part de risques accrus de violence et de harcèlement par les autorités chargées de faire respecter la loi aux frontières, lorsqu'ils quittaient le pays d'accueil après avoir perdu leur emploi.</p>	<p>► La convention n° 190 et la recommandation n° 206 sont fondées sur une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, en consultation avec les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs. Cela suppose des interventions dans tous les domaines, notamment: le travail, l'égalité et la non-discrimination, la sécurité et la santé au travail, la législation, la réglementation et les politiques en matière pénale et de migration, ainsi que la négociation collective. La C190 reconnaît ainsi que les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et leurs organisations respectives, ont des fonctions et rôles différents, mais complémentaires, et tient compte de la nature et de l'étendue variables de leurs responsabilités (art. 4 de la C190).</p>
<p>4. Prévenir et traiter l'augmentation de la violence et du harcèlement fondés sur le genre. La crise du COVID-19 a encore aggravé les stéréotypes sexistes et les préjugés masculins répréhensibles, ce qui a entraîné pour les femmes une augmentation du volume de travail de soins non rémunéré. Associée à une précarité financière et un chômage accru, cette situation a fait augmenter la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et notamment la violence domestique à l'égard des femmes et des filles.</p>	<p>► La convention n° 190 prévoit des mesures ciblées pour pallier la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Elle reconnaît que ces formes de violence et le harcèlement touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, et qu'une approche sexospécifique visant les causes et facteurs de risque sous-jacents – y compris les stéréotypes sexistes, les formes multiples et intersectionnelles de discrimination et les rapports de pouvoir inégaux entre les genres – est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail (Préambule, arts. 1, 4, 5 et 10 de la C190; paras. 16-18 de la R206).</p>

► **Note de synthèse du BIT**

Convention (n° 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019: 12 contributions possibles à la crise du COVID-19 et à la reprise

<p>5. Atténuer l'impact de la violence domestique sur le monde du travail. Les mesures de confinement et de couvre-feu adoptées pour lutter contre le COVID-19 contraignent les gens à rester à domicile et, s'ils le peuvent, y travailler. Désormais, le domicile de nombreuses personnes est aussi leur lieu de travail, ce qui se traduit par une augmentation des risques de violence et de harcèlement. Des pics alarmants de violence domestique, en particulier contre les femmes et les personnes handicapées, mais aussi contre les hommes, ont été enregistrés dans de nombreux pays depuis le début de la pandémie du COVID-19. La violence domestique a des répercussions sur la santé, la sécurité et la productivité des travailleurs et des autres personnes concernées, ainsi que sur leur capacité à entrer, rester et progresser sur le marché du travail.</p>	<p>► La convention n° 190 reconnaît le lien entre la violence domestique et le monde du travail. Elle invite les Etats membres à prendre conscience des effets de la violence domestique et à en atténuer l'impact dans le monde du travail. Complément de la convention n° 190, la recommandation n° 206 énumère certaines mesures susceptibles d'être prises, notamment: congés pour les victimes, horaires de travail flexibles, protection temporaire contre le licenciement, inclusion de la violence domestique dans les processus d'évaluation des risques en milieu de travail. et campagnes de sensibilisation à ces problématiques (art. 10 f) de la C190, et paragr. 18 de la R206).</p>
<p>6. Prévenir et combattre la cyberintimidation. La crise du COVID-19 a contraint des millions de personnes à travailler à domicile à l'aide des TIC. Si le télétravail peut réduire les formes de violence et de harcèlement qui supposent un contact direct, une généralisation du télétravail peut entraîner un risque accru des actes de violence et de harcèlement liés aux technologies (souvent dénommés «cyberintimidation»).</p>	<p>► La convention n° 190 s'applique également au harcèlement par voie électronique. Parce qu'elle couvre toutes les formes de violence et de harcèlement survenant durant le travail, à l'occasion du travail ou en relation avec celui-ci, la convention n° 190 étend la protection contre la violence et le harcèlement par le biais de communications liées au travail, y compris celles rendues possibles par les TIC (art. 3 de la C190).</p>
<p>7. Protéger les personnes particulièrement exposées à la violence et au harcèlement dans certains secteurs, professions et modalités de travail. La crise du COVID-19 a exacerbé la violence et le harcèlement dans certains secteurs, professions et modalités de travail – tels la santé et le travail social, les services d'urgence, le travail domestique, le travail de nuit ou en zone isolée –, où les travailleurs étaient déjà très exposés avant même la survenue de la pandémie.</p>	<p>► La convention n° 190 reconnaît que certains secteurs, professions et modalités de travail – tels la santé, les transports, l'éducation, le travail domestique, le travail de nuit ou en zone isolée – sont plus exposés à la violence et au harcèlement. Elle exige que les Etats membres, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées, identifient ces secteurs et prennent des mesures pour protéger efficacement les personnes concernées (art. 8 de la C190; paragr. 9 de la R206).</p>
<p>8. Assurer la protection des personnes travaillant dans l'économie informelle. La crise du COVID-19 a de profondes répercussions sur les moyens de subsistance et le bien-être de nombreuses personnes travaillant dans l'économie informelle. Les mesures de confinement, de couvre-feu et de restriction de la mobilité peuvent aggraver le risque – déjà élevé – de violence et de harcèlement de la part des clients, des tiers ou des autorités locales. Dans de nombreux pays, des chiffonniers ou des vendeurs ambulants ont été victimes de représailles violentes ou de harcèlement par la police parce qu'ils se trouvaient dans des espaces publics, même lorsqu'ils travaillaient par obligation ou assuraient des services essentiels.</p>	<p>► La convention n° 190 étend la protection aux travailleurs et aux autres personnes concernées dans l'économie informelle. Elle reconnaît que les personnes travaillant dans l'économie informelle ont également le droit de ne pas être victimes de violence et de harcèlement, et que les pouvoirs publics ont un rôle important à jouer pour assurer leur protection (art. 8 de la C190; paragr. 11 de la R206).</p>
<p>9. Assurer l'égalité et la non-discrimination des personnes vulnérables. La crise du COVID-19 a exacerbé la stigmatisation, la discrimination, la violence et le harcèlement des groupes vulnérables. Par exemple, les peuples autochtones dénoncent le manque d'informations, dans leur langue, sur les stratégies de prévention du COVID-19 et sur les modalités d'accès aux services de santé et de soutien en cas de violence et de harcèlement. Lorsque plusieurs formes de discrimination se conjuguent parce qu'une personne appartient à plusieurs de ces groupes, les conséquences en sont parfois aggravées.</p>	<p>► La convention n° 190 mentionne expressément les travailleurs et les autres personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables, ou en situation de vulnérabilité, qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail, et demande que des lois, règlements et politiques garantissent leur droit à l'égalité et à la non-discrimination (art. 5 de la C190; paras. 10-13 de la R206).</p>

► Note de synthèse du BIT

Convention (n° 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019: 12 contributions possibles à la crise du COVID-19 et à la reprise

<p>10. Adopter, adapter et mettre en œuvre des mesures concernant la violence et le harcèlement en milieu de travail. La crise du COVID-19 a montré qu'une série de facteurs – mauvaises conditions de travail, stress, stigmatisation et discrimination – peuvent entraîner des risques de violence et de harcèlement, ou les accentuer. Par exemple, certains travailleurs du secteur de la santé et des soins ont été harcelés parce qu'ils étaient exposés au coronavirus dans leur travail; parallèlement, les pénuries de personnel, d'équipements et d'installations de protection individuelle ont aggravé les tensions en milieu de travail, entraînant un risque accru de violence et de harcèlement de la part des patients et de leur famille, ainsi que des collègues et des cadres. Pour y remédier, certains responsables ont élaboré et mis en œuvre des processus d'évaluation des risques, et adopté des mesures de prévention et de contrôle, afin de protéger la sécurité et la santé des travailleurs contre le COVID-19 et les risques connexes susceptibles de provoquer la violence et le harcèlement.</p>	<p>► La convention n° 190 demande: l'adoption de politiques en matière de violence et de harcèlement sur le lieu de travail; l'évaluation de tous les facteurs associés dans le cadre du système de gestion de sécurité et de santé au travail (SST); et l'évaluation des risques en matière de SST sur le lieu de travail. La convention et la recommandation n° 206 offrent des orientations claires, qui pourraient aider les employeurs et les travailleurs à identifier et évaluer les risques de violence et de harcèlement, et à prendre des mesures efficaces pour protéger la sécurité, la santé et le bien-être de tous les travailleurs, y compris dans le contexte de la crise du COVID-19 (art. 9 de la C190; paras. 8 et 18 de la R206).</p>
<p>11. Garantir la sécurité, l'équité et l'efficacité des mécanismes et procédures de signalement; mettre en place des recours appropriés et efficaces. La crise du COVID-19 a démontré le caractère essentiel des services de soutien et des voies de recours judiciaires pour répondre à la violence et au harcèlement, qui devraient continuer à fonctionner efficacement même pendant les périodes de confinement ou d'autres formes d'isolement social. Certains pays ont introduit des mesures spécifiques pour garantir l'accès aux procédures judiciaires pour les cas les plus urgents, ou leur traitement rapide et efficace.</p>	<p>► La convention n° 190 démontre que les mesures d'exécution et d'assistance, ainsi que les voies de recours judiciaires, sont un volet essentiel des dispositifs visant à éradiquer la violence et le harcèlement au travail. Cela comprend notamment les mécanismes internes et externes de règlement des conflits en milieu de travail, les tribunaux et l'accès à l'assistance, aux services et aux voies de recours judiciaire, y compris pour les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre (art. 10 de la C190; paras. 14-22 de la R206).</p>
<p>12. Promouvoir l'amélioration des bases de données. La crise du COVID-19 a démontré que des bases de données solides sur la violence et le harcèlement sont essentielles pour répondre efficacement à la crise. Ces bases de données comprennent les informations sur les auteurs et les victimes de ces actes, ainsi que sur les lieux où ils se produisent. Les données statistiques devraient notamment être ventilées par genre, profession, secteur d'activité économique, handicap, appartenance à un groupe ethnique, statut migratoire, VIH et LGBTQI.</p>	<p>► La recommandation n° 206 reconnaît l'importance des bases de données. Elle invite les Etats membres à s'efforcer de collecter et publier des statistiques ventilées par genre, forme de violence et de harcèlement, secteur d'activité économique et caractéristiques des groupes en situation de vulnérabilité. Ces mesures sont nécessaires pour orienter les réponses politiques visant à prévenir et à traiter la violence et le harcèlement dans le monde du travail et en assurer le suivi (paragr. 22 de la R206).</p>

La ratification et la mise en œuvre de la convention n° 190, ainsi que l'application de la recommandation n° 206, sont d'une importance capitale pour un monde du travail sans violence ni harcèlement, comme l'a de nouveau souligné la pandémie du COVID-19.

Que peuvent faire les mandants de l'OIT ?

- Reconnaître que la pandémie du COVID-19 et la crise économique qui en découle font augmenter les risques de violence et de harcèlement dans le monde du travail; et échanger leurs points de vue – notamment par le biais du dialogue social – sur les réponses les plus adéquates et les plus efficaces.
- Veiller à ce que les mesures politiques et les principes énoncés dans la convention n° 190 et la recommandation n° 206 orientent la conception et la mise en œuvre des réponses urgentes pour faire face à la pandémie du COVID-19 et redresser la situation.
- Continuer à promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la convention n° 190, ainsi que l'application de la recommandation n° 206 aux niveaux national et

sectoriel, ainsi que dans les entreprises et en milieu de travail.

- Renforcer les mesures de prévention en milieu de travail, en veillant à ce que les politiques et les systèmes d'évaluation et de gestion des risques prennent en compte la violence et le harcèlement, y compris la violence domestique et la cyberintimidation.
- Améliorer les connaissances sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment en recueillant et en publiant des données, et des preuves sur tous les incidents de ce genre.
- Faire en sorte que les victimes de violence et de harcèlement disposent d'un accès facile et sûr à la justice et aux voies de recours.

► Note de synthèse du BIT

Convention (n° 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019: 12 contributions possibles à la crise du COVID-19 et à la reprise

Que peut faire l'OIT pour aider ses mandants ?

- Offrir un soutien technique aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs afin de promouvoir l'inclusion de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206 dans les mesures d'intervention et de redressement face à la crise du COVID-19, notamment aux niveaux national et sectoriel, ainsi que dans les entreprises et en milieu de travail.
- Aider les autorités concernées à approfondir les analyses de la législation et des pratiques nationales, en vue d'une ratification de la convention, et à recenser les mesures permettant de combler les lacunes constatées.
- Appuyer les consultations tripartites et les efforts faits au niveau national en vue de la ratification et de la mise en œuvre de la convention, et de l'application de la recommandation, par divers moyens, notamment des campagnes de sensibilisation, la publication de documents promotionnels, des recherches et l'assistance technique.

Coordonnées

Bureau International du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse

Département des conditions de travail et de l'égalité
Service du genre, de l'égalité et de la diversité & OITSIDA
E: ged@ilo.org