



## ► Note de synthèse

Date: Juillet 2020

# Convention no 190 et recommandation no 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement

## ► Avant-propos

L'année 2019 a marqué le centième anniversaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

En juin 2019, à la 108<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (la Conférence), les mandants tripartites de l'OIT ont adopté la «Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail», manifestant ainsi leur engagement en faveur d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. La Conférence a en outre adopté la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation qui l'accompagne. Ces normes internationales du travail récemment adoptées visent à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

La présente note de synthèse s'adresse avant tout aux travailleurs et à leurs organisations. Elle a pour objectif principal de favoriser la compréhension des nouvelles normes internationales du travail susmentionnées et de souligner combien il importe de promouvoir la ratification de la convention n° 190. Une fois celle-ci ratifiée, les deux instruments devront être mis en œuvre de manière effective, tant en droit que dans la pratique.

La convention n° 190 établit clairement que tout État Membre de l'OIT qui la ratifie doit respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Cette norme internationale du travail est le premier instrument international à reconnaître expressément ce droit.

La nécessité de continuer à œuvrer pour la justice sociale en adoptant une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain étant désormais reconnue, il est essentiel de placer les droits et les besoins des travailleurs au cœur de la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

La convention 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». Elle s'applique à toute personne qui travaille, y compris les stagiaires ou les apprentis et les personnes exerçant les fonctions ou l'autorité d'un employeur, ainsi qu'à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

Cette convention offre la possibilité de bâtir un avenir du travail fondé sur la dignité et le respect pour tous, sans violence ni harcèlement. Elle place les travailleurs face à

un défi de taille, ceux-ci devant, d'une part, entretenir la dynamique créée par son adoption et faire connaître ses dispositions, notamment au moyen de campagnes en faveur de sa ratification, et, d'autre part, intégrer son contenu ainsi que celui de la recommandation dans les actions qu'ils mènent jour après jour pour promouvoir et protéger les droits des travailleurs dans le monde du travail.

Le début de l'année 2020 a coïncidé avec une urgence de santé publique, la pandémie de COVID-19. Les effets de cette pandémie se font déjà sentir dans de nombreux aspects du quotidien, mais en particulier dans le monde du travail. Le respect de l'état de droit et l'application effective des normes internationales du travail sont indispensables pour lutter contre la pandémie, mais ils le seront encore davantage pendant la phase de redressement économique, social et environnemental à venir. Les nouvelles normes internationales du travail qui font l'objet de la présente note revêtent une pertinence toute particulière en cette période de crise, en ce qu'elles établissent un cadre d'action pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement. Durant les premiers mois de la pandémie mondiale, des informations en provenance de différentes régions du monde ont mis en évidence une augmentation des actes de violence et de harcèlement à l'égard de plusieurs catégories de travailleurs, notamment les travailleurs du secteur de la santé et du secteur du soin et des services à la personne, qui sont en première ligne dans la lutte contre la pandémie. En raison des mesures de «confinement» que de nombreux pays ont adoptées, beaucoup de personnes sont amenées à télétravailler, leur domicile devenant ainsi leur lieu de travail. Un nombre croissant de rapports montrent que le confinement a entraîné une recrudescence de la violence domestique, en particulier chez les personnes qui, par leur situation de précarité, se trouvent davantage exposées à la violence et au harcèlement.

Je tiens à remercier M<sup>me</sup> Jane Pillinger pour sa contribution à la préparation de la présente note de synthèse, ainsi que mes collègues d'ACTRAV, M<sup>me</sup> Ursula Kulke et M. Victor Hugo Ricco, qui en ont coordonné, examiné et mis au point la version définitive. Nous espérons que cette note sera utile aux travailleurs et aux organisations qui les représentent.

Maria Helena André  
Directrice, Bureau des activités  
pour les travailleurs du BIT (ACTRAV).

## ► 1. Introducción

► **La convention n° 190** sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est le premier instrument international portant sur la violence et le harcèlement, y compris la violence fondée sur le genre, dans le monde du travail. Elle définit les principes et les dispositions minimales à respecter pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. La convention est ouverte à la

ratification de tous les États Membres et entrera en vigueur douze mois après sa ratification par deux États Membres. À compter de ce moment, les États Membres qui l'auront ratifiée seront liés par elle.

► **La recommandation n° 206** complète la convention et donne des orientations supplémentaires pour en favoriser la mise en œuvre.

La communauté internationale a clairement indiqué que la violence et le harcèlement dans le monde du travail ne seront pas tolérés et qu'ils doivent cesser. Le 21 juin 2019, la Conférence a adopté la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, manifestant ainsi son ferme engagement en faveur d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.

Le même jour, la Conférence du centenaire a concrétisé cet engagement en adoptant la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019<sup>1</sup>. Il s'agit là d'un événement historique. La convention n° 190 est le premier traité international à exprimer l'engagement pris par les États Membres de l'OIT d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, en tenant compte des réalités et des enjeux majeurs du monde du travail de demain.

### ► Dans le préambule de la convention, la Conférence reconnaît:

► «... le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre [...] que la violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits, et que la violence et le harcèlement mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent».

La nécessité d'instaurer une culture du travail fondée sur le respect mutuel et la dignité humaine pour prévenir et combattre efficacement la violence et le harcèlement est reconnue dans les deux instruments. Y sont également reconnus les fonctions et rôles différents et complémentaires des gouvernements, et des employeurs et travailleurs et de leurs organisations respectives en matière de prévention et d'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Le dialogue social et les partenariats sont indispensables à la mise en œuvre et au contrôle de l'application des instruments, en ce qu'ils unissent les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs dans la lutte contre les injustices liées à la violence et au harcèlement.

Dans le contexte de la crise actuelle du COVID-19, la convention et la recommandation sont plus pertinentes que jamais étant donné que la pandémie fait ressortir et aggrave les inégalités existantes ainsi que la précarité économique, lesquelles augmentent le risque de harcèlement et de violence dans le monde du travail.

Outre le fait que la propagation de l'épidémie de COVID-19 et la peur qu'elle suscite exacerbent la violence et le harcèlement envers les travailleurs de la santé, qui sont en première ligne dans la lutte contre cette maladie contagieuse, le confinement accroît aussi les risques de violence, d'exploitation, de mauvais traitements ou de harcèlement, principalement à l'égard des femmes<sup>2</sup>.

Avant la crise, les travailleurs faiblement rémunérés – des femmes pour la plupart – couraient déjà un risque plus élevé d'être agressés et harcelés sur le lieu de travail. Aujourd'hui, nombre de femmes occupant des emplois mal rémunérés font partie des travailleurs

1 Éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail: la convention n° 190, la recommandation n° 206, et la résolution qui les accompagne, BIT 2019.  
2 Voir: <https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2020/4/statement-ed-phumzile-violence-against-women-during-pandemic#notes> et <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>.

## ► Note d'information de l'OIT

Convention no 190 et recommandation no 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement

essentiels qui sont en première ligne face à la crise du COVID 19 et constituent l'un des groupes les plus durement touchés par les pertes d'emploi. De nombreux travailleurs de l'économie des plateformes numériques sont aussi en première ligne et ne bénéficient d'aucune protection juridique contre la violence et le harcèlement car ils sont souvent assimilés à des prestataires indépendants.

Les organisations de travailleurs sont des partenaires essentiels de la mise en œuvre des mesures prévues par la convention et la recommandation sur la violence et le harcèlement au travail. Les syndicats donnent notamment de la visibilité à cette question sur le lieu de travail ainsi qu'aux niveaux national et sectoriel, afin que soient définis des moyens de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement.

Les organisations de travailleurs peuvent trouver des solutions pour garantir une protection aux travailleurs qui sont les plus vulnérables dans le monde du travail, en particulier ceux qui ne peuvent pas exercer pleinement leurs droits et n'ont pas accès à la justice. La violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, sont des questions très sensibles qu'il est difficile de traiter et de résoudre sur le lieu de travail. Il est primordial que les travailleurs soient représentés de manière efficace sur le lieu de travail afin qu'ils se sentent suffisamment en confiance pour signaler les cas de violence et de harcèlement sans craindre de représailles.

Lorsque les travailleurs, en particulier ceux qui se trouvent en situation de grande vulnérabilité, sont soutenus et représentés par des syndicats qui portent leur parole, il devient possible de briser l'omerta et de faire en sorte que les lieux de travail soient des lieux sûrs dans lesquels tous les travailleurs peuvent donner la pleine mesure de leurs capacités.

Grâce au dialogue social, les syndicats, aux côtés des employeurs, contribuent à apporter des changements concrets et positifs sur le lieu de travail. La convention et la recommandation proposent une feuille de route afin que les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives concrétisent ces changements au moyen de stratégies et de négociations efficaces sur le lieu de travail, de programmes de prévention, d'évaluations des risques sur le lieu de travail, ainsi que

de campagnes et d'actions de sensibilisation, et luttent contre les formes de discrimination institutionnelles et structurelles à l'égard des travailleurs. Ces activités seront considérablement renforcées par la ratification de la convention n° 190 et par l'application des dispositions minimales qui y sont énoncées, lesquelles serviront de cadre au dialogue social sur la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

## 1.1 Contexte

La convention n° 190 et la recommandation n° 206 sont l'aboutissement des campagnes menées depuis de nombreuses années par les travailleurs, et plus particulièrement par les travailleuses, dans les syndicats et les organisations représentant certains des groupes les plus vulnérables. C'est en 2009 que le processus visant à l'adoption d'une convention a débuté, quand a été publié un rapport spécial du BIT intitulé «L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent», qui préconisait l'adoption de nouvelles normes pour prévenir et mettre fin à la violence sexiste au travail. En 2015, le Conseil d'administration du BIT a décidé d'engager un processus normatif en vue de l'adoption d'un nouvel instrument sur la violence et le harcèlement. Cette décision confirmait que, même si certaines normes de l'OIT alors en vigueur faisaient référence à la violence et au harcèlement<sup>3</sup>, il restait des lacunes importantes à combler.

Aucun autre instrument n'avait jusque-là traité expressément de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ni, il y a lieu de le souligner, ne s'appliquait à l'ensemble des travailleurs dans la perspective du monde du travail à venir. Les travaux ont commencé au sein d'une réunion tripartite d'experts, tenue en 2016<sup>4</sup>, et se sont poursuivis dans le cadre formel d'une double discussion normative lors des sessions de 2018 et de 2019 de la Conférence<sup>5</sup>. Le groupe des travailleurs a joué un rôle actif dans ces négociations, contribuant ainsi à une étape marquante du dialogue social tripartite. En outre, un vaste processus de consultations et de dialogue auquel ont participé les mandants de l'OIT du monde entier – en particulier les gouvernements, les employeurs et les travailleurs – a été mené à bien aux fins de l'élaboration et de la rédaction de la convention et de la recommandation.

3 Les rapports de 2003 et de 2009 de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations ont tous deux souligné que, en l'absence d'un instrument international portant expressément sur le harcèlement sexuel, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, devrait prévoir des mesures pour lutter contre ce problème puisque le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe. La violence et le harcèlement sont mentionnés dans la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, et la convention du travail maritime révisée (2019).

4 BIT, Rapport de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (Genève, 3-6 octobre 2016), document [GB.329/INS/INF/3](#).

5 Voir le résumé des travaux de la commission normative de 2018 et le résultat des travaux de la commission normative de 2019.

## ► Note d'information de l'OIT

Convention no 190 et recommandation no 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement

## 1.2 Bref aperçu de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206

La convention n° 190 est un instrument innovant en ce qu'elle reconnaît que la violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits, mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent. Elle reflète la grande importance accordée aux travailleurs dans le système tripartite de l'OIT et le rôle majeur du multilatéralisme dans l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

La convention n° 190 s'adresse aux États Membres de l'OIT (c'est-à-dire aux gouvernements) et les engage à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail en adoptant une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre. Elle établit l'obligation d'adopter une législation et définit les obligations des employeurs et les droits et responsabilités des syndicats en vue de: **prévenir et éliminer la violence et le harcèlement; protéger les travailleurs, en particulier ceux qui se trouvent dans une situation professionnelle précaire; mettre en place des moyens de recours et de réparation ainsi qu'un soutien pour les travailleurs touchés par la violence et le harcèlement; et mettre en œuvre des mesures d'orientation, de formation et de sensibilisation.**

### En résumé, la convention n° 190 et la recommandation n° 206 constituent des normes du travail novatrices, inclusives et historiques:

- Elles reconnaissent le droit de tous les travailleurs à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre.
- Elles couvrent tous les types de travail, protègent tous les travailleurs, quel que soit leur statut contractuel, et s'appliquent à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.
- Elles intègrent les principes et droits fondamentaux au travail dans la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement.
- Elles proposent des mesures en vue de promouvoir une transformation profonde des sociétés et des cultures sur les questions de genre.

- Elles privilégient une approche multidimensionnelle et intégrée englobant tous les domaines pertinents de la législation (travail et emploi, égalité, non-discrimination, sécurité et santé au travail, migration et droit pénal).
- Elles accordent une place très importante à la prévention, et traitent notamment des facteurs de risque et des causes sous-jacentes de la violence et du harcèlement ainsi que des moyens de les éliminer.
- Elles tiennent compte des changements actuellement à l'œuvre dans les domaines du travail et de l'emploi, et montrent la voie à suivre pour mettre fin à la violence et au harcèlement face aux enjeux et aux réalités du monde du travail de demain.
- Elles privilégient une approche centrée sur l'humain pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement, laquelle comprend notamment des moyens de recours et un soutien pour les victimes de violence et de harcèlement dans le monde du travail.

## 1.3 Réagir rapidement face aux profonds changements qui sont à l'œuvre dans le monde du travail

«L'OIT célèbre son centenaire à un moment où le monde du travail connaît une transformation profonde, sous l'effet de l'innovation technologique, de l'évolution démographique, des changements environnementaux et climatiques, de la mondialisation, et des inégalités persistantes, qui ont de profondes répercussions sur la nature du travail et son avenir de même que sur la place et la dignité de l'être humain dans ce nouveau contexte»<sup>6</sup>.

La convention et la recommandation n'auraient pas pu être adoptées à un moment plus opportun étant donné les profonds changements qui sont à l'œuvre dans le monde du travail. Comme cela est souligné dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, il faut, pour s'adapter à ces changements, développer une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, qui place les droits des travailleurs au cœur du développement durable dans toutes les nouvelles politiques économiques, sociales et environnementales.

6 Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, adoptée par la Conférence à sa 108<sup>e</sup> session, Genève, 21 juin 2019.

## ► Note d'information de l'OIT

Convention no 190 et recommandation no 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement

La déclaration réaffirme l'importance du travail décent, du dialogue social, de la justice sociale et du rôle du multilatéralisme pour façonner l'avenir du travail et relever les défis du monde du travail, et énonce un engagement «en faveur d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement». La pandémie de COVID-19 a rappelé la nécessité urgente de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

L'adoption de la convention n° 190 a ouvert la voie à la possibilité d'une véritable réforme de la législation, car cet instrument propose à la fois une vision et des mesures concrètes pour transformer le monde du travail. Les organisations de travailleurs se sont attelées à la tâche ardue consistant à organiser et à promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la convention n° 190 dans les États Membres de l'OIT, afin que la législation, les politiques et les pratiques nationales protègent tous les travailleurs.

## ► 2. Aperçu de la convention n°190 et de la recommandation n°206

La présente section décrit les principes fondamentaux ainsi que les droits et les obligations énoncés dans la convention et complétés le cas échéant par les orientations formulées dans la recommandation qui les complètent. Ces principes, droits et obligations sont exposés au fil des parties principales qui structurent les instruments:

- I. Définitions de la violence et du harcèlement
- II. Champ d'application – personnes, lieux et situations couverts par les instruments
- III. Principes fondamentaux et obligations qui s'imposent aux Membres
- IV. Protection et prévention
- V. Contrôle de l'application et moyens de recours et de réparation
- VI. Orientations, formation et sensibilisation

### Définitions de la violence et du harcèlement

La violence et le harcèlement sont définis de manière large et comprennent la violence et le harcèlement fondés sur le genre:

- «[L]’expression «violence et harcèlement» dans le monde du travail s’entend d’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, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre.»

L'expression «violence et harcèlement fondés sur le genre» s'entend de la violence et du 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 (convention n° 190, art. 1 (1)).

La définition de la violence et du harcèlement figurant dans la convention vise **un large ensemble de pratiques et de comportements inacceptables**. Elle recouvre des comportements adoptés sur le lieu de travail et constitutifs de formes physiques, verbales et non verbales de violence et d'abus, de violence sexuelle et de harcèlement sexuel, de maltraitance psychologique, de violence et de harcèlement psychologiques, de harcèlement moral et de harcèlement collectif, de menaces et d'intimidation, de traque obsessionnelle, de cyberharcèlement via les technologies numériques et Internet, entre autres. Ces différentes formes de violence et de harcèlement se recoupent souvent.

La définition tient compte de la nécessité de s'attaquer **à la violence et au harcèlement imputables à des tiers** tels que des clients, des étudiants, des élèves et des membres du public. Cet élément est très important pour les travailleurs de secteurs tels que la santé, l'hôtellerie, les loisirs, le commerce de détail, l'éducation, les transports, et d'autres secteurs impliquant un contact direct avec des clients ou des usagers. Les syndicats de ces secteurs traitent de plus en plus de la violence et du harcèlement imputables à des tiers dans les négociations collectives auxquelles ils participent, les orientations qu'ils élaborent et les activités de sensibilisation qu'ils mènent.



## ► Note d'information de l'OIT

Convention no 190 et recommandation no 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement

**La violence domestique** fait partie des formes de violence et de harcèlement couvertes par la convention et la recommandation. Les deux instruments reconnaissent que la violence domestique peut se répercuter sur le monde du travail et que les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent contribuer à faire reconnaître ces répercussions, à y répondre et à y remédier. Il s'agit d'un axe d'activité syndicale et de négociation collective relativement nouveau. Le fait de reconnaître le problème, de mettre en place un accompagnement adapté des travailleurs victimes de violence domestique et des mesures pour faire face aux répercussions de cette violence sur le monde du travail, et d'orienter les victimes vers des structures spécialisées à même de les informer et de leur apporter une aide juridique, une aide au logement ou un autre type d'aide, peut permettre à ces travailleurs de rester dans leur emploi en toute sécurité.

### La violence et le harcèlement fondés sur le genre, un phénomène important

«[L]a violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, et [...] une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail.» (convention n° 190, préambule)

**La violence et le harcèlement fondés sur le genre** occupent une place centrale dans la convention. Cette dernière reconnaît que la violence et le harcèlement dans le monde du travail touchent de manière disproportionnée les femmes et qu'ils peuvent être favorisés par les normes sociales et des relations de genre inégales. Elle tient aussi compte de l'importance des formes multiples et intersectionnelles de discrimination.

**La violence fondée sur le genre** a été au cœur de la mobilisation syndicale pour l'adoption d'une convention, comme l'illustre la campagne de la Confédération syndicale internationale (CSI) «[Stop à la violence et au harcèlement dans le monde du travail](#)». L'importance de la prévention et de l'élimination de la violence et du harcèlement fondés sur le genre est mentionnée à maintes reprises dans la convention.

## Champ d'application: quels sont les personnes, les lieux et les situations couverts par les instruments?

### Champ d'application étendu et notion de «travailleurs» largement définie

«La présente convention protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.» (convention n° 190, art. 2 (1)).

«La présente convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.» (art. 2 (2))

La convention a un champ d'application étendu et définit le terme «travailleur» de manière inclusive. Elle protège tous les travailleurs **quel que soit leur statut contractuel**, qu'ils aient ou non un contrat de travail. Cela signifie que la protection est accordée aux travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi, y compris ceux qui occupent des emplois précaires, qui travaillent à temps partiel, dans le cadre de contrats temporaires ou de contrat «zéro heure».

La définition inclusive de la notion de travailleur permet en outre de protéger aussi **les personnes à la recherche d'un emploi, les travailleurs licenciés, les stagiaires, les apprentis et les personnes bénévoles**, ainsi que les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.

### Prise en compte des mutations du monde du travail

La convention tient aussi compte du fait que le travail n'est pas nécessairement effectué sur un lieu de travail physique, le monde du travail pouvant englober les communications liées au travail, telles que celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication, et qu'il est souvent exécuté en dehors du lieu de travail formel. Le télétravail à domicile, qui s'est développé en conséquence des mesures de confinement adoptées en réponse au COVID-19, transforme les foyers privés en un nouveau lieu de travail où la violence et le harcèlement peuvent aussi

## ► Note d'information de l'OIT

Convention no 190 et recommandation no 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement

se manifester, et les normes internationales du travail récemment adoptées sur cette question n'en sont donc que plus pertinentes. La définition large de la notion de monde du travail rend compte des nouvelles réalités, tant en ce qui concerne le contenu du travail que les lieux de travail, par exemple l'économie des plateformes numériques.

La convention «s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail:

- a) sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail;
- b) sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires;
- c) à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail;
- d) dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication;
- e) dans le logement fourni par l'employeur;
- f) pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail» (art. 3).

### Travailleurs les plus exposés à la violence et au harcèlement dans l'économie formelle et informelle

La convention s'applique aux travailleurs de l'économie formelle et de l'économie informelle. Elle reconnaît que les travailleurs, qu'ils travaillent dans des espaces publics ou privés, peuvent être victimes de violence et de harcèlement, et que la violence et le harcèlement peuvent se manifester lors des trajets entre le domicile et le lieu de travail. Cet aspect est particulièrement pertinent pour les personnes qui travaillent dans des espaces publics, comme les vendeurs de rue, les vendeurs de marché ou les ramasseurs de déchets, ou encore celles qui travaillent dans des espaces privés, comme les travailleurs domestiques, les travailleurs sociaux/des soins et services à la personne et les travailleurs à domicile, car les conditions de travail dans ces secteurs

peuvent constituer des facteurs de risque. À cet égard, la recommandation n° 206 stipule que:

- «[L]es Membres devraient adopter des mesures appropriées pour les secteurs ou professions et les modalités de travail qui peuvent être davantage susceptibles d'exposer à la violence et au harcèlement, comme le travail de nuit, le travail isolé, le secteur de la santé, l'hôtellerie et la restauration, les services sociaux, les services d'urgence, le travail domestique, les transports, l'éducation ou le secteur du divertissement» (paragr. 9).

La convention tient également compte des risques que courent les travailleurs de l'économie informelle, qui sont plus de 2 milliards dans le monde et représentent 61 pour cent de la main-d'œuvre mondiale <sup>7</sup>. Elle contribue de manière significative au respect des droits des travailleurs de l'économie informelle, et en particulier à la transition vers l'économie formelle <sup>8</sup>. L'inclusion des travailleurs informels dans le champ d'application d'une nouvelle norme est une avancée majeure qui témoigne de la réalité des risques auxquels font face certains travailleurs en situation de vulnérabilité. Certains des cas de violence et de harcèlement les plus terribles se produisent dans des secteurs où les travailleuses informelles sont particulièrement exposées à la violence et au harcèlement fondés sur le genre.

### Au titre des orientations supplémentaires qu'elle fournit, la recommandation indique que:

- «[L]orsqu'ils facilitent la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, les Membres devraient fournir des ressources et une assistance aux travailleurs et aux employeurs de l'économie informelle, et à leurs associations, pour prévenir et agir contre la violence et le harcèlement dans l'économie informelle» (paragr. 11).

### Le rôle du secteur public

La convention s'applique aussi aux travailleurs du secteur public, et elle tient compte du rôle que peuvent jouer ces travailleurs et leurs employeurs dans les mécanismes de mise en œuvre.

Il convient de noter que la convention reconnaît le rôle important que jouent les pouvoirs publics à tous les niveaux en ce qui concerne la protection des travailleurs

7 BIT, [Femmes et hommes dans l'économie informelle – Un panorama statistique](#) (troisième édition): En Afrique, 85,8 pour cent des emplois sont informels. La proportion est de 68,2 pour cent en Asie et dans le Pacifique, de 68,6 pour cent dans les États arabes, de 40 pour cent dans les Amériques et de 25,1 pour cent en Europe et en Asie centrale. Le rapport montre que 93 pour cent de l'emploi informel dans le monde se trouvent dans les pays émergents et en développement.

8 Plus de 60 pour cent de l'ensemble des travailleurs sont engagés dans l'économie informelle. La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, a été adoptée par la Conférence internationale du Travail en juin 2015. Pour de plus amples informations, voir le guide à l'intention des travailleurs publié par ACTRAV à ce sujet, disponible à la page suivante: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_545937.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_545937.pdf).

## ► Note d'information de l'OIT

Convention no 190 et recommandation no 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement

de l'économie informelle. Cela signifie que les pouvoirs publics – aux niveaux national, local ou régional, par exemple – sont responsables de la mise en œuvre de la législation.

### Prévention de la violence et du harcèlement dans les secteurs, professions et modalités de travail qui exposent les travailleurs à la violence et au harcèlement

La convention no 190 exige des Membres qu'ils prennent des mesures appropriées pour protéger les travailleurs et prévenir la violence et le harcèlement, en particulier dans les situations qui exposent davantage les travailleurs à la violence et au harcèlement.

Pour ce qui est de la prévention, l'article 8 de la convention stipule que tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement, notamment:

- a) reconnaître le rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle;
- b) identifier, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement;
- c) prendre des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace.

La convention reconnaît que les travailleurs dans certains secteurs d'activité, professions et modalités de travail sont particulièrement exposés à la violence et au harcèlement. Il peut par exemple s'agir de secteurs tels que la santé, les transports, l'éducation et le travail domestique, ou de situations dans lesquelles les travailleurs travaillent seuls ou dans des lieux isolés, ou encore tard dans la nuit ou de nuit. Bien que la convention n'énumère pas les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement, elle prévoit expressément la tenue de consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs pour les identifier.

Chaque pays pourra ainsi recenser les secteurs dans lesquels les travailleurs sont plus exposés à la violence et au harcèlement, avec la contribution des syndicats qui pourront apporter leurs vastes connaissances sur ces questions. Lorsque ces secteurs auront été identifiés, les gouvernements devront prendre des mesures pour fournir aux travailleurs concernés une protection effective.

## Quels sont les principes fondamentaux et les obligations qui s'imposent aux gouvernements?

### Obligation de respecter, de promouvoir et de réaliser le droit des travailleurs de ne pas être victime de violence et de harcèlement

La convention énonce les principes fondamentaux et les obligations qui s'imposent aux gouvernements qui ratifient la convention. Ainsi, «[t]out Membre qui ratifie la présente convention doit respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement» (art. 4 (1)).

La convention repose sur l'obligation qui est faite aux gouvernements d'adopter une législation qui respecte, promeut et réalise «le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement» ainsi qu'une «approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail». La convention étant élaborée à l'intention des États Membres de l'OIT, les gouvernements qui la ratifient doivent élaborer des lois et des politiques visant à la mettre en œuvre et à en contrôler l'application (art. 4 (2)).

### Que devrait prévoir la législation en application de l'article 4 (2)?

La législation doit notamment consister à:

- a) interdire en droit la violence et le harcèlement;
- b) garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement;
- c) adopter une stratégie globale afin de mettre en œuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement;
- d) établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi ou renforcer les mécanismes existants;
- e) garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes;
- f) prévoir des sanctions;
- g) élaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas;
- h) garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement, y compris par le biais de l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents.

Comme le montre la liste énumérée à l'article 4 (2) et reproduite ci-dessus, la convention pose expressément l'interdiction de la violence et du harcèlement. Cela



## ► Note d'information de l'OIT

Convention no 190 et recommandation no 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement

implique notamment de faire en sorte que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement et qu'une stratégie globale soit adoptée pour les prévenir et les combattre. La convention n° 190 prévoit aussi l'établissement de mécanismes de contrôle de l'application et de suivi ou le renforcement des mécanismes existants, la garantie de l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes, et la mise en place de sanctions pour les auteurs de violence et de harcèlement.

D'autres mesures devraient être adoptées pour renforcer les capacités moyennant des outils, des orientations, des activités d'éducation et de formation ainsi que des initiatives de sensibilisation. Enfin, une place centrale est accordée à l'inspection et aux enquêtes en cas de violence et de harcèlement, notamment par le biais de l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents.

Au moment d'adopter une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement, il faudrait reconnaître les fonctions et rôles différents et complémentaires des gouvernements ainsi que des employeurs et travailleurs et de leurs organisations respectives (art. 4 (3)).

Les organisations de travailleurs ont un rôle important à jouer pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la convention n° 190 et l'application de la recommandation n° 206. **La convention n° 190 prévoit expressément la participation des organisations de travailleurs et affirme que les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent être consultées pour l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des lois et des politiques. Elle place donc résolument le dialogue social au cœur de l'élaboration et de la mise en œuvre des lois et des politiques visant à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.**

Les orientations supplémentaires contenues dans la recommandation n° 206 prévoient que les Membres devraient traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail dans la législation relative au travail et à l'emploi, à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination, et dans le droit pénal, le cas échéant. Plusieurs syndicats se mobilisent déjà fortement sur bon nombre de ces questions, par l'intermédiaire du dialogue social tripartite et bipartite, et contribuent par exemple à la promotion de l'égalité de genre<sup>9</sup>. Dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, l'action des syndicats est souvent déterminante pour l'élaboration

de programmes de prévention intégrés. La convention n° 190 et la recommandation n° 206 reconnaissent que les syndicats ont un rôle important à jouer dans le cadre des évaluations des risques professionnels, et étendent le champ d'application de ces évaluations de sorte que celles-ci tiennent compte des risques psychosociaux sur le lieu de travail.

## Principes et droits fondamentaux au travail

La convention et la recommandation reconnaissent que le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail sont essentiels pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Sur cette base, la convention dispose que:

- «[T]out Membre doit respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, et aussi promouvoir le travail décent» (art. 5).

## Liberté syndicale et négociation collective

La liberté syndicale et la négociation collective sont des préalables particulièrement importants à la prévention et à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. À cet égard, la recommandation n° 206 précise que:

- «[L]es Membres devraient veiller à ce que tous les travailleurs et tous les employeurs, y compris ceux dans les secteurs d'activité, professions et modalités de travail davantage exposés à la violence et au harcèlement, jouissent pleinement de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, conformément à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et à la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949» (paragr. 3).

La recommandation indique clairement que les conventions nos 87 et 98, qui consacrent la liberté syndicale et le droit de négociation collective, s'appliquent à tous les Membres. Ces conventions devraient constituer le fondement d'une participation active des syndicats à l'élaboration de lois, de politiques du lieu de travail et d'activités de formation et de sensibilisation, qui font partie des outils identifiés dans les deux normes. La recommandation exprime

9 Global Deal, La contribution du dialogue social à l'égalité des sexes, Note thématique (2019).

## ► Note d'information de l'OIT

Convention no 190 et recommandation no 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement

cette idée en des termes plus précis et déclare que les Membres devraient prendre des mesures appropriées à cet égard pour:

- a) promouvoir la reconnaissance effective du droit de négociation collective à tous les niveaux comme moyen de prévenir la violence et le harcèlement et d'y remédier et, dans la mesure du possible, d'atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail;
- b) soutenir cette négociation collective en recueillant et en diffusant des informations sur les tendances et les bonnes pratiques concernant le processus de négociation et le contenu des conventions collectives (paragr. 4).

Il convient de noter que la convention n° 190 exige que les organisations d'employeurs et de travailleurs soient consultées lorsque des politiques nationales pertinentes, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la nondiscrimination et aux migrations, sont élaborées, et lorsque des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils concernant la violence et le harcèlement sont mis à la disposition des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations (art. 11). Il s'agit de responsabilités importantes que les syndicats assument souvent. La convention élargit ces possibilités, en particulier pour ce qui concerne les secteurs et les situations de travail dans lesquels les travailleurs sont les plus vulnérables. Il ne fait aucun doute que la négociation collective – qui peut se tenir dans tous les secteurs et à tous les niveaux – jouera un rôle déterminant dans la mise en œuvre des nouvelles normes, indépendamment de la ratification de la convention. Par exemple, la convention pourrait être appliquée le long des chaînes d'approvisionnement mondiales dans des secteurs tels que le textile, l'agriculture et l'électronique. Les accords-cadres mondiaux et les déclarations communes des entreprises multinationales et des fédérations syndicales mondiales peuvent aussi contribuer à promouvoir la syndicalisation et la représentation syndicale, le dialogue social et la négociation collective dans les pays où la protection syndicale est faible et où les lois et les politiques relatives à la violence et au harcèlement sont inexistantes. Plusieurs accords-cadres mondiaux traitent déjà de ces questions <sup>10</sup>.

Les dispositions de la convention doivent, aux termes de son article 12, être appliquées par voie de législation nationale, mais peuvent aussi l'être:

- «... par des conventions collectives ou d'autres mesures conformes à la pratique nationale, y compris en étendant, ou en adaptant, les mesures existantes de sécurité et de santé au travail à la question de la violence et du harcèlement et en élaborant des mesures spécifiques si nécessaire».

### Égalité, non-discrimination et protection des groupes vulnérables

La convention exige que la législation et les politiques intègrent l'égalité et la non-discrimination et qu'elles tiennent compte de l'incidence disproportionnée de la violence et du harcèlement sur les femmes et les autres groupes vulnérables:

- «Tout Membre doit adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment aux travailleuses, ainsi qu'aux travailleurs et autres personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail.» (art. 6)

En outre, la recommandation indique clairement que, à cet égard, personne ne devrait être laissé de côté:

- «... les mesures de prévention de la violence et du harcèlement [ne devraient pas avoir] pour effet de restreindre ni d'exclure l'activité des femmes et des groupes visés à l'article 6 de la convention dans des emplois, secteurs ou professions déterminés» (paragr. 12).

La recommandation n° 206 va plus loin et précise que les dispositions sur la violence et le harcèlement devraient mettre pleinement en œuvre les instruments de l'OIT relatifs à l'égalité et à la non-discrimination, notamment la convention (n° 100) et la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 111) et la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et d'autres instruments pertinents (paragr. 5). La pleine mise en œuvre des normes est par conséquent étroitement liée à l'application des instruments de l'OIT pertinents et des principes et droits fondamentaux au travail et en accroît l'importance.

La convention n'énumère pas expressément les groupes vulnérables ni les groupes en situation de vulnérabilité (art. 6). La recommandation précise à cet égard que l'article 6 «devrait être interprét[é] conformément aux

<sup>10</sup> Pour des exemples d'accords-cadres mondiaux et de déclarations communes qui traitent de la violence et du harcèlement, voir BIT/ONU femmes (2019) Handbook Addressing Violence and Harassment Against Women in the World of Work; Pillinger (2017), La violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, Genève, BIT.

## ► Note d'information de l'OIT

Convention no 190 et recommandation no 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement

normes internationales du travail applicables et aux instruments internationaux relatifs aux droits humains applicables» (paragr. 13).

On peut interpréter la notion de groupes vulnérables figurant dans la convention et la recommandation comme désignant les travailleurs victimes de discriminations telles que les travailleurs LGBTI (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres ou intersexués)<sup>11</sup>, les travailleurs noirs ou appartenant à des minorités ethniques, les travailleurs migrants, les travailleuses, les jeunes travailleurs, les travailleurs en situation de handicap et les travailleurs autochtones, entre autres<sup>12</sup>. La recommandation dispose expressément que des mesures législatives ou autres doivent protéger les travailleurs migrants, en particulier les travailleuses migrantes, quel que soit leur statut migratoire, dans les pays d'origine, de transit et de destination (paragr. 10).

Il convient de noter que la convention reconnaît que certains travailleurs victimes de «formes multiples et intersectionnelles de discrimination» peuvent être plus exposés (par exemple, un travailleur appartenant à une minorité ethnique, à une minorité sexuelle, et en situation de handicap).

## Protection et prévention

La convention n° 190 prévoit l'adoption de mesures de protection et de prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Elle impose aux Membres d'adopter une **législation définissant et interdisant la violence et le harcèlement** dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre (art. 7). Elle fait obligation aux employeurs d'élaborer des procédures et des politiques du lieu de travail claires et efficaces pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement.

À cet égard, l'article 9 de la convention exige des gouvernements qu'ils fassent expressément obligation aux employeurs de prévenir la violence et le harcèlement et d'en protéger les travailleurs, y compris **dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable**:

a) d'adopter et de mettre en œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement;

- b) de tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail;
- c) d'identifier les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques;
- d) de fournir aux travailleurs et autres personnes concernées, sous des formes accessibles selon le cas, des informations et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement identifiés et sur les mesures de prévention et de protection correspondantes (art. 9).

## Politique du lieu de travail

Sur ce point, aux termes du paragraphe 7 de la recommandation, la législation devrait préciser que les travailleurs et leurs représentants devraient prendre part à la conception, à la mise en œuvre et au suivi de la politique du lieu de travail mentionnée à l'article 9 de la convention. Cette politique devrait:

- a) affirmer que la violence et le harcèlement ne seront pas tolérés;
- b) établir des programmes de prévention de la violence et du harcèlement, assortis s'il y a lieu d'objectifs mesurables;
- c) préciser les droits et obligations des travailleurs et de l'employeur;
- d) comporter des informations sur les procédures de plainte et d'enquête;
- e) prévoir que toutes les communications internes et externes concernant des cas de violence et de harcèlement seront dûment prises en considération et traitées selon qu'il convient;
- f) préciser le droit des personnes à la vie privée et à la confidentialité énoncé à l'article 10 c) de la convention, en le conciliant avec le droit des travailleurs d'être informés de tout danger;
- g) comporter des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles.

11 Il est largement démontré que les travailleurs LGBTI sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement au travail. Voir TUC (2019) *Lifting the lid on the hidden epidemic of LGBTI sexual harassment at work*. Londres, TUC. Les organes de contrôle des Nations Unies ont établi que la discrimination contre les personnes LGBTI était contraire aux dispositions de plusieurs traités relatifs aux droits de l'homme (Pacte international relatif aux droits civils et politiques et Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, Convention relative aux droits des personnes handicapées, entre autres).

12 Pour un examen plus approfondi de la notion de travailleurs vulnérables et victimes de discrimination, voir: BIT/ONU Femmes (2019) op cit. et Pillinger (2017) op cit.

## ► Note d'information de l'OIT

Convention no 190 et recommandation no 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement

### Violence et harcèlement: prise en considération des risques psychosociaux dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail et dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail

La convention souligne aussi l'importance de la prévention de la violence et du harcèlement dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail. Elle mentionne la prise en compte de la violence et du harcèlement dans les évaluations des risques professionnels. À cet égard, la recommandation n° 206 précise que les dispositions en matière de sécurité et de santé au travail dans la législation et les politiques nationales devraient tenir compte des instruments pertinents de l'OIT relatifs à la sécurité et à la santé au travail. Il s'agit notamment de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

Les évaluations des risques sur le lieu de travail mentionnées dans la convention et détaillées plus avant dans la recommandation devraient aussi contribuer à changer les comportements en prenant en considération les facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement (comme les normes de genre ou les normes culturelles et sociales).

Pour ce qui est de l'évaluation des risques sur le lieu de travail (mentionnée à l'article 9 c) de la convention), une attention particulière est portée aux facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement, y compris les dangers et les risques psychosociaux. Aux termes de la recommandation (paragr. 8), il convient de tenir compte des facteurs de risque qui:

- a) découlent des conditions et modalités de travail, de l'organisation du travail ou de la gestion des ressources humaines, selon le cas;
- b) impliquent des tiers, tels que des clients, des prestataires de service, des usagers, des patients et des membres du public;
- c) sont dus à la discrimination, à des abus liés à des relations de pouvoir, ou à des normes de genre ou normes culturelles et sociales favorisant la violence et le harcèlement.

### Contrôle de l'application et moyens de recours et de réparation

Les Membres ont l'importante responsabilité de prendre des mesures appropriées concernant le contrôle de l'application et les moyens de recours et de réparation, y compris le suivi et la mise en application de la législation nationale (art. 10 a)).

Il faudrait un accès aisé à des **moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends qui soient sûrs, équitables et efficaces** (art. 10 b)), tels que:

- des procédures de plainte et d'enquête;
- des mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail ou extérieurs au lieu de travail;
- des tribunaux et autres juridictions;
- des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles;
- des mesures de soutien pour les victimes;
- des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes.

La convention mentionne qu'il est important de protéger la vie privée des plaignants et des lanceurs d'alerte et la confidentialité.

Les syndicats peuvent contribuer à la création et à la mise en œuvre de moyens de recours et de réparation efficaces en lien direct avec le lieu de travail. Ainsi, lorsque les syndicats sont associés à l'élaboration de procédures de plainte et d'enquête sur le lieu de travail, ces mécanismes sont plus susceptibles d'être utiles aux travailleurs, d'être compris d'eux et de susciter leur confiance, et leur application est aussi plus effective dans la pratique.

Aux termes de la recommandation, pour être efficaces, les moyens de recours et de réparation prévus par la législation devraient comprendre le droit du plaignant de démissionner et d'être réintégré, ainsi qu'une indemnisation appropriée du préjudice. En outre, des ordonnances peuvent être émises pour exiger que certains comportements cessent ou que des politiques et pratiques soient modifiées. Les frais de justice et les dépens devraient de plus être couverts, conformément à la législation et à la pratique nationales (paragr. 14).

Les victimes de violence et de harcèlement devraient de surcroît avoir accès à une indemnisation en cas de dommage ou de maladie de nature physique ou psychosociale ayant pour conséquence une incapacité de travail (paragr. 15).

De plus, la convention n° 190 accorde aux travailleurs le **droit de se retirer d'une situation de travail** dont ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave, sans subir de représailles (art. 10 g)).

## ► Note d'information de l'OIT

Convention no 190 et recommandation no 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement

### Mécanismes efficaces de plainte et de règlement des différends en cas de violence fondée sur le genre

Reconnaissant l'étendue et la gravité de la violence fondée sur le genre dans le monde du travail, la convention n° 190 rappelle qu'il est nécessaire d'adopter une approche qui tienne compte des considérations de genre. Pour ce faire, il est essentiel de faire en sorte que les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail aient accès à des mécanismes de plainte et de règlement des différends, à un soutien, à des services et à des moyens de recours et de réparation tenant compte des considérations de genre, sûrs et efficaces (art. 10 e)).

Le paragraphe 16 de la recommandation préconise que les mécanismes de plainte et de règlement des différends tenant compte des considérations de genre visés à l'article 10 e) de la convention comprennent quelques-unes ou l'ensemble des mesures suivantes, tirées des bonnes pratiques relevées dans le monde:

- a) des tribunaux possédant une expertise dans les affaires de violence et de harcèlement fondés sur le genre;
- b) un traitement des cas efficace et en temps voulu;
- c) des conseils et une assistance juridiques pour les plaignants et les victimes;
- d) des guides et des moyens d'information accessibles dans les langues pertinentes;
- e) le déplacement de la charge de la preuve dans les procédures ne relevant pas du droit pénal (paragr. 16).

En outre, les services de soutien et les moyens de recours et de réparation pour les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre visés à l'article 10 e) de la convention devraient comprendre des mesures prises ou financées par les gouvernements, telles que:

- a) une aide à la réinsertion des victimes dans le marché du travail;
- b) des services de conseil et d'information;
- c) des permanences téléphoniques 24 heures sur 24;
- d) des services d'urgence;
- e) des soins et traitements médicaux ainsi qu'un soutien psychologique;
- f) des centres de crise, y compris des centres d'hébergement;
- g) des unités de police spécialisées ou des agents spécialement formés pour soutenir les victimes (paragr. 17).

### Atténuer les effets de la violence domestique dans le monde du travail

Les effets de la violence domestique au travail ainsi que les moyens de les atténuer sont traités à la fois dans la convention n° 190 et dans la recommandation n° 206. Ils sont soulignés dans le préambule de la convention:

- «Notant que la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique, à y répondre et à y remédier;».

La convention n° 190 note que la violence domestique a une incidence sur les travailleurs – en particulier les femmes – et leurs moyens de subsistance. Elle énonce les mesures que les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent prendre pour soutenir les victimes et les survivants de violence domestique et «reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail» (art. 10 f)).

La recommandation donne des orientations supplémentaires sur les mesures pouvant être prises au titre des politiques et des procédures visant à atténuer l'impact de la violence domestique sur le lieu de travail. Il s'agit notamment de mesures visant à reconnaître le problème, réagir de manière appropriée et orienter les victimes vers une aide spécialisée adaptée et pouvant comprendre:

- a) un congé pour les victimes de violence domestique;
- b) des modalités de travail flexibles et une protection pour les victimes de violence domestique;
- c) une protection temporaire des victimes de violence domestique contre le licenciement, selon qu'il convient;
- d) la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail;
- e) un système d'orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence domestique, lorsque ces dispositifs existent;
- f) la sensibilisation aux effets de la violence domestique (paragr. 18).

La violence domestique peut avoir une incidence sur le lieu de travail, par exemple lorsqu'une victime est agressée au travail, ce qui porte atteinte à sa sécurité et à celles de ses collègues. Le lieu de travail peut constituer un espace où les victimes de violence



## ► Note d'information de l'OIT

Convention no 190 et recommandation no 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement

domestique sont en sécurité, mais aussi un endroit où leur agresseur peut les retrouver facilement et s'en prendre à elles. Les victimes parlent souvent des conséquences de la violence domestique sur leur productivité et leur présence au travail, qui dans nombre de cas leur coûtent leur emploi. L'élément principal à prendre en compte est que les victimes de violence domestique peuvent avoir besoin d'un appui pour continuer à travailler en toute sécurité et à terme progresser dans leur carrière et continuer à pouvoir gagner un revenu indépendant.

### Tenir les auteurs de violence et de harcèlement responsables de leurs actes

Il est crucial de tenir les auteurs de violence et de harcèlement responsables de leurs actes pour éliminer ce phénomène du monde du travail. La convention appelle pour ce faire à les sanctionner (art. 4 f)).

La recommandation va plus loin et préconise de faire bénéficier les auteurs de «services de conseil ou d'autres mesures [...] en vue d'éviter qu'ils ne récidivent et de faciliter leur réinsertion au travail» (paragr. 19).

### Dispenser aux inspecteurs du travail et aux agents d'autres autorités compétentes une formation tenant compte des considérations de genre

La convention charge l'inspection du travail et les autres autorités compétentes, le cas échéant, de traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (art. 10).

Conformément à l'objectif tendant à tenir compte de tous les travailleurs et à éliminer la violence fondée sur le genre, la recommandation précise qu'il faudrait prévoir une formation sur la violence et le harcèlement qui intègre les considérations de genre et porte notamment sur les dangers et risques psychosociaux, la violence et le harcèlement fondés sur le genre et la discrimination visant certains groupes de travailleurs (paragr. 20).

En outre, le mandat des organismes nationaux chargés de l'inspection du travail, de la sécurité et de la santé au travail, et de l'égalité et de la non-discrimination, y compris l'égalité de genre, devrait inclure la violence et le harcèlement (paragr. 21). Les syndicats siègent souvent dans ces organismes et peuvent donc veiller à ce qu'ils soient conscients de leurs obligations et aient la capacité de mettre en œuvre les normes.

### Statistiques sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail

La recommandation n° 206, qui précise les dispositions de la convention, préconise la collecte de statistiques sur la violence et le harcèlement ventilées par sexe, par forme de violence et par secteur d'activité économique (notamment s'agissant des groupes visés à l'article 6 de la convention) (paragr. 22).

Cela pourrait en premier lieu garantir que les employeurs fournissent des informations pertinentes sur le nombre et le type de plaintes reçues et la réponse apportée, les évaluations des risques professionnels et la manière dont elles ont été réalisées, l'adoption et la mise en œuvre d'une politique du lieu de travail, la mise en place de procédures de plainte et les mesures de soutien aux victimes, etc. D'autres données pourraient être élaborées dans le but de mieux comprendre les causes de la violence et du harcèlement en s'appuyant sur le vécu des travailleurs moyennant des méthodes de recherche participative.

## Orientation, formation et sensibilisation

La convention traite de l'importance de l'orientation, de la formation et de la sensibilisation et précise que les mesures y relatives devraient être adoptées en consultation avec les employeurs et les travailleurs (art. 11).

Les syndicats sont bien placés pour apporter une contribution significative à l'orientation, à la formation et à la sensibilisation aux niveaux national et sectoriel et sur les lieux de travail. Ils peuvent apporter un éclairage utile sur les secteurs et les emplois qui exposent le plus les travailleurs, en particulier les femmes, à la violence et au harcèlement. Renforcer les capacités et la place des femmes dans les syndicats afin qu'elles puissent y exercer des responsabilités est indispensable pour mettre en œuvre l'approche de la violence et du harcèlement tenant compte des considérations de genre qui est consacrée dans la convention.

La convention n° 190 dispose que tout Membre doit, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'efforcer de garantir que:

- la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est traitée dans les politiques nationales pertinentes, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination et aux migrations;
- des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, sont mis à la disposition des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations ainsi que des autorités compétentes, sous des formes accessibles selon le cas;
- des initiatives sont prises en la matière, notamment des campagnes de sensibilisation (art. 11).

## ► Note d'information de l'OIT

Convention no 190 et recommandation no 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement

La recommandation énonce une série d'outils d'orientation, de formation et de sensibilisation que les Membres devraient financer, concevoir, mettre en œuvre et disséminer, selon qu'il convient. Comme pour d'autres questions traitées par la convention, il faut mener des campagnes de sensibilisation pour lutter contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre et combattre les comportements discriminatoires. La recommandation reconnaît le rôle que peuvent jouer de nombreux acteurs différents, comme les journalistes et les autres professionnels des médias, pour remédier à certaines causes sous-jacentes et à certains facteurs de risque. Elle souligne aussi le rôle important que jouent les juges, les inspecteurs du travail, les fonctionnaires de police, les procureurs et d'autres agents publics pour aider les employeurs et les travailleurs des secteurs public et privé et leurs organisations à prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

La recommandation n° 206 (paragr. 23) invite les Membres à financer, concevoir, mettre en œuvre et diffuser, selon qu'il convient:

- a) des programmes pour agir sur les facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement, y compris la discrimination, les abus liés à des relations de pouvoir et les normes de genre et les normes culturelles et sociales qui favorisent la violence et le harcèlement;
- b) des lignes directrices et des programmes de formation à l'intention des juges, des inspecteurs du travail, des officiers de police, des procureurs et d'autres agents publics, ainsi que des mesures visant à aider les employeurs et les travailleurs et leurs organisations à prévenir la violence et le harcèlement;

- c) des modèles de recueils de directives pratiques et d'outils d'évaluation des risques concernant la violence et le harcèlement qui pourraient être propres à certains secteurs ou tenir compte de la situation des travailleurs victimes de discrimination, des groupes vulnérables ou des groupes en situation de vulnérabilité (visés à l'article 6 de la convention);
- d) des campagnes publiques de sensibilisation menées dans toutes les langues pertinentes et portant sur le caractère inacceptable de la violence et du harcèlement, en particulier de la violence fondée sur le genre;
- e) des programmes d'enseignement et des supports pédagogiques tenant compte des considérations de genre à tous les niveaux du système éducatif et de la formation professionnelle;
- f) des outils à l'intention des journalistes et des professionnels des médias sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre, y compris sur leurs causes sous-jacentes et les facteurs de risque;
- g) des campagnes publiques visant à promouvoir des lieux de travail sûrs, sains, harmonieux et exempts de violence et de harcèlement.

L'orientation, la formation et la sensibilisation font partie des activités importantes que mènent les syndicats sur le lieu de travail et en dehors. Elles peuvent consister en des outils d'évaluation des risques et en des mesures visant à lutter contre la violence fondée sur le genre, qui seront utiles sur le lieu de travail, tandis que d'autres outils présenteront un intérêt plus large pour tous les acteurs de la société, les médias, la police, les juges, les inspecteurs du travail et d'autres agents publics, entre autres.

## ► 3. Conclusion et prochaines étapes

### 3.1 Conclusion

#### Un avenir et un monde du travail exempts de violence et de harcèlement et placés sous le signe de la dignité et du respect

La convention est, pour les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs, un moyen de véritablement travailler ensemble pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Avec la recommandation, elle établit un cadre d'action clair

et offre la possibilité de fonder l'avenir du travail sur la dignité et le respect. La convention se veut exhaustive, intégrée et inclusive. Elle définit des mesures de prévention et confère une protection juridique à tous les travailleurs, en particulier ceux en situation de vulnérabilité qui sont le plus exposés à la violence et au harcèlement au travail. Elle préconise des changements profonds ainsi que des mesures de sensibilisation.

La convention et la recommandation sont tournées vers l'avenir et offrent la possibilité d'assurer une protection

## ► Note d'information de l'OIT

Convention no 190 et recommandation no 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement

aux travailleurs du monde entier. Elles permettent en outre, y compris dans les pays où il existe déjà des lois contre la violence et le harcèlement, de faire entrer de nouvelles questions dans le débat sur l'élaboration des politiques, telles que, en particulier, la prévention et l'évaluation des risques professionnels.

### Un moteur pour faire évoluer les attitudes et les comportements qui contribuent à la violence et au harcèlement

La convention et la recommandation sur la violence et le harcèlement peuvent contribuer à faire évoluer les attitudes et les comportements et à créer un futur monde du travail fondé sur l'égalité, la dignité et le respect. L'application des lois, la mise en œuvre de mesures sur le lieu de travail et la réalisation d'activités de sensibilisation aux causes sous-jacentes de la violence et du harcèlement et aux moyens d'y remédier ne contribueront pas seulement à combattre lesdites causes, elles joueront aussi un rôle déterminant dans la transformation profonde et durable des normes sociales. En outre, ces deux instruments se révéleront certainement des outils utiles pour relever les nouveaux défis qui ne manqueront pas de se poser dans le monde du travail, en particulier en lien avec le COVID-19, compte tenu des tensions que risquent de générer les nouvelles formes d'organisation du travail et les nouvelles règles en matière de protection et de sécurité.

Plus précisément, la convention et la recommandation énoncent des mesures visant à combattre la violence et le harcèlement fondés sur le genre qui tiennent compte des inégalités de genre, de la discrimination fondée sur le genre et des normes sociales. Par exemple, elles préconisent l'élaboration d'orientations et la réalisation d'activités de formation et de sensibilisation pour éliminer les facteurs qui contribuent à la violence et au harcèlement. L'accent est mis en particulier sur les mesures à prendre pour agir sur «la discrimination, les abus liés à des relations de pouvoir et les normes de genre et les normes culturelles et sociales qui favorisent la violence et le harcèlement».

Comme cela a été montré dans la présente note de synthèse, la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail doivent s'inscrire dans le cadre des normes internationales du travail en vigueur (en particulier les principes et droits fondamentaux au travail), ainsi que dans celui des politiques nationales sur la sécurité et la santé au travail, les risques psychosociaux, l'interdiction de la discrimination, l'égalité de genre, etc. La convention et la recommandation devraient contribuer à renforcer ces

liens et à rehausser l'importance des principes et droits fondamentaux au travail.

### Une contribution concrète à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD)

La convention et la recommandation sur la violence et le harcèlement apporteront une contribution majeure à la réalisation des ODD définis dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies. Pour les gouvernements, les employeurs et les syndicats, les ODD, notamment ceux qui sont énumérés ci-après, ont un rôle à jouer dans la prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et la lutte contre ces pratiques:

- Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous (ODD 8), ce qui suppose de parvenir au plein emploi productif et de garantir à toutes les femmes et à tous les hommes un travail décent (cible 8.5).
- Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles (ODD 5). Les cibles relevant de cet objectif<sup>13</sup> consistent notamment à «mettre fin, partout dans le monde, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles»; à «éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation»; et à «adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et [à] renforcer celles qui existent».
- Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre (ODD 10). Les inégalités au sein des pays et entre les pays persistent et demeurent préoccupantes, malgré les progrès accomplis et les efforts déployés pour réduire les disparités en termes de chances, de revenu et de pouvoir. La persistance des inégalités se manifeste aussi à travers les différents types de discrimination. Par exemple, l'inégalité de rémunération pour un travail de valeur égale reste l'une des formes les plus ancrées de discrimination à l'égard des femmes.

Le dialogue social, y compris la négociation collective, est essentiel pour atteindre les objectifs susmentionnés et instaurer des conditions de travail dignes, égales pour tous, décentes et durables, lesquelles sont indispensables pour éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

<sup>13</sup> Cibles 5.1, 5.2 et 5.c.

## 3.2 Prochaines étapes pour les organisations de travailleurs – mettre les normes en pratique

Les organisations de travailleurs ont un rôle important à jouer dans la diffusion d'informations concernant la ratification et l'application de la convention n° 190 ainsi que l'application de la recommandation n° 206.

Une fois la nouvelle norme adoptée, il incombe en premier lieu à tous les Membres de porter la convention et la recommandation à la connaissance des autorités nationales compétentes (il s'agit généralement du Parlement) dans un délai de douze mois à compter de la date d'adoption (21 juin 2019). Dans le cadre de cette étape, des mesures d'ordre législatif et d'autres mesures peuvent être prises en vue de la ratification de la convention. Une fois la deuxième ratification enregistrée, la convention entre en vigueur (art. 16 (2)). Elle entre en vigueur pour chaque pays l'ayant ratifiée un an après la ratification. La ratification ne prend effet au niveau international qu'une fois que l'original de l'instrument de ratification est déposé auprès du Directeur général. L'approbation de l'instrument par les autorités nationales ne suffit pas à cette fin. Cette procédure garantit que les mesures énoncées dans la convention sont débattues avec un certain degré de publicité au niveau national. Les organisations de travailleurs peuvent jouer un rôle capital à cet égard en diffusant la convention et la recommandation et en demandant des comptes aux gouvernements.

L'État Membre qui ratifie la convention s'engage à l'intégrer dans sa législation et ses pratiques nationales. Pour certains pays, cela supposera de modifier ou de renforcer la législation en vigueur afin qu'elle englobe toutes les obligations énoncées dans la convention. Pour d'autres, cela impliquera l'adoption de nouvelles lois.

Les États Membres ayant ratifié la convention devront en outre rendre régulièrement compte à l'OIT de la manière dont ils l'appliquent, notamment par l'intermédiaire du système de contrôle de l'application des normes internationales, en présentant des rapports à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations<sup>14</sup>.

Il ne sera ni facile ni rapide de faire évoluer les normes sociales, de combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail ainsi que les stéréotypes sexistes et les rôles et relations défavorables aux

femmes, ou de faire advenir un véritable changement dans des domaines tels que la lutte contre la discrimination. Il est par conséquent essentiel de mettre en place des lois, des politiques et d'autres mesures appropriées pour que ces changements se concrétisent sur le long terme. Certaines mesures, telles que les politiques relatives au lieu de travail, les évaluations des risques professionnels, les activités de sensibilisation, l'élaboration d'orientations, l'organisation de formations ou l'établissement de recueils de directives pratiques, peuvent en revanche être mises en œuvre sans attendre.

### Utiliser les normes minimales comme cadre pour l'élaboration des politiques et les négociations

Au niveau national, les syndicats ont un rôle important à jouer en ce qu'ils peuvent militer en faveur de la ratification de la convention n° 190 auprès du gouvernement. Même si elle n'est pas ratifiée, la convention – de même que la recommandation qui l'accompagne – peut être utilisée pour donner des orientations et servir de cadre à l'élaboration et à l'application des lois et des politiques. Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent s'inspirer de la convention et de la recommandation pour garantir, au moyen de politiques ou de conventions issues de la négociation collective, la mise en œuvre des mesures les plus efficaces possible sur le lieu de travail. La convention et la recommandation définissent la conduite minimale attendue de tout gouvernement ou employeur. Elles constituent en cela des normes générales minimales, qui établissent des règles égales pour tous et une feuille de route importante pour le changement.

L'OIT peut apporter une assistance technique pour faciliter l'application de la convention. En outre, dans le cadre du système de contrôle de l'Organisation, tout syndicat a la possibilité de présenter une réclamation contre un État Membre qui ne respecte pas une convention qu'il a ratifiée.

### Faire campagne en faveur de la ratification de la convention n° 190

Les syndicats, aussi bien au niveau national qu'au niveau sectoriel ou local, ont déjà commencé à faire campagne en faveur de la ratification de la convention<sup>15</sup>. Il importe que les syndicats diffusent la convention auprès de leurs affiliées et des dirigeantes syndicales, renforcent la solidarité et agissent auprès des gouvernements pour qu'ils ratifient la

14 Pour en savoir plus à ce sujet, voir la page suivante: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/com-mittee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang-fr/index.htm>.

15 Pour en savoir plus à ce sujet, voir la campagne menée par la CSI en faveur de la ratification et de l'application effective de la convention n° 190 ainsi que de l'application de la recommandation n° 206: <https://www.ituc-csi.org/GBV?lang=fr>. Facebook: <https://www.facebook.com/StopGBvatWork/>.

## ► Note d'information de l'OIT

Convention no 190 et recommandation no 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement

convention <sup>16</sup>. On trouvera ci-après des exemples de mesures que les syndicats peuvent prendre pour inciter les gouvernements à appliquer les normes:

- Mettre à profit les structures tripartites existantes pour militer en faveur de l'intégration des principes et dispositions énoncés dans la convention n° 190 et la recommandation n° 206 dans les politiques et programmes nationaux (ou, le cas échéant, dans les politiques et programmes fédéraux ou d'État).
- Au moyen du dialogue social, d'activités de sensibilisation et de campagnes d'information, mettre en évidence les moyens par lesquels les gouvernements peuvent intégrer ces principes et dispositions dans la législation et les politiques locales, provinciales et régionales.

Les syndicats peuvent également faire pression sur les employeurs pour qu'ils intègrent les principes et dispositions susmentionnés dans les politiques et procédures en vigueur ou à mettre en place sur le lieu de travail, que la convention n° 190 ait été ratifiée ou non. On trouvera ci-après des exemples de mesures qu'ils peuvent prendre à cette fin:

- Négocier avec les employeurs afin qu'ils adoptent et intègrent les principes et dispositions énoncés dans la convention n° 190 et la recommandation n° 206 dans les politiques et programmes en vigueur. Un moyen d'y parvenir consiste par exemple à négocier l'élaboration de nouvelles politiques du lieu de travail, de nouveaux codes de conduite ou de nouvelles conventions collectives, ou l'actualisation des politiques, codes et conventions existants, de manière à y incorporer les principes et dispositions énoncés dans la convention et les mesures préconisées dans la recommandation.
- Centrer les efforts sur les employeurs des secteurs dans lesquels les travailleurs sont en situation de vulnérabilité, et engager des négociations en vue de l'élaboration de politiques du lieu de travail et de conventions collectives en s'appuyant sur les règles énoncées dans la convention n° 190 et les mesures préconisées dans la recommandation n° 206.

### Promouvoir les normes et leur mise en œuvre au sein des syndicats

Enfin, les syndicats peuvent prendre des initiatives en vue de promouvoir les normes et leur mise en œuvre dans leurs propres rangs, à savoir, par exemple:

Réaliser des campagnes d'information auprès de tous leurs membres pour faire en sorte que les travailleurs comprennent pleinement les principes et dispositions énoncés dans la convention n° 190 et la recommandation n° 206, notamment ceux qui concernent la violence fondée sur le genre, y compris la violence domestique.

- Veiller à ce que tous les dirigeants ou représentants syndicaux connaissent parfaitement le rôle et les responsabilités qui leur incombent aux fins de l'application des normes, par exemple le rôle des délégués syndicaux chargés de la sécurité et la santé au travail.
- Faire en sorte que les femmes disposent des moyens et des ressources nécessaires pour jouer un rôle de premier plan dans les négociations avec les employeurs et participer activement aux campagnes menées auprès des employeurs et des gouvernements, et venir en aide aux femmes en situation de vulnérabilité.
- Rédiger des clauses types à faire valoir lors des négociations en vue de leur intégration dans les conventions collectives nationales, les accords de branche ou d'entreprise et les politiques du lieu de travail.
- Travailler en étroite collaboration avec les experts des questions de genre, les spécialistes de la sécurité et la santé au travail et d'autres personnels syndicaux essentiels en vue d'élaborer des programmes de gestion des risques en matière de sécurité et de santé au travail qui tiennent compte des considérations de genre pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail (recensement, évaluation et atténuation des risques).
- Élaborer des politiques et procédures internes concernant le lieu de travail qui intègrent les principes et dispositions énoncés dans la convention n° 190 et la recommandation n° 206. Cet exercice, en plus de définir un cadre de référence pour les syndicats eux-mêmes en tant qu'employeurs, leur permettra de mieux comprendre les dispositions des normes devant être incorporées dans les politiques et procédures relatives au lieu de travail en général.

<sup>16</sup> <https://www.solidaritycenter.org/union-women-leaders-urge-nations-ratify-ilo-c190/>



► **Note d'information de l'OIT**

Convention no 190 et recommandation no 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement

**On trouvera ci-après un florilège de citations se rapportant à la convention et à la recommandation récemment adoptées:**

- «Ces nouvelles normes reconnaissent le droit de chacune et de chacun à un monde du travail sans violence ni harcèlement... La prochaine étape consiste à mettre en place ces protections pour que nous créions un meilleur environnement de travail, plus sûr, plus décent pour les femmes et pour les hommes. Je suis convaincu que, vu la coopération et la solidarité que nous avons constatées sur cette question, et l'opinion publique qui nous pousse à agir, nous aurons très vite un très grand nombre de ratifications.», **Guy Ryder, Directeur général du BIT** <sup>17</sup>.
- «La convention historique contre la violence et le harcèlement au travail marque l'aboutissement d'une campagne exceptionnelle en faveur de cette nouvelle norme internationale, et les efforts viseront désormais à assurer sa ratification et sa mise en œuvre par les gouvernements.», **Sharan Burrow, secrétaire générale de la Confédération syndicale internationale (CSI)** <sup>18</sup>.
- «Imaginez. Imaginez un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Imaginez un monde dans lequel la culture du travail est définie par le respect mutuel et la dignité. Ce monde, la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail l'a non seulement imaginé, mais elle nous a rapprochés de sa réalisation.», **M. Patry, président de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail**.
- «Pouvoir disposer d'une norme minimale universelle qui permette de prévenir et de combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail donnera de l'espoir à des millions de travailleurs, l'espoir qu'un monde du travail exempt de toute forme de violence et de harcèlement est possible.», **Marie Clarke Walker, Congrès du travail du Canada (CTC), vice-présidente travailleuse chargée des négociations**.
- «Cette remarquable réussite est due aux campagnes menées depuis des années par le mouvement syndical, et tout particulièrement ses représentantes féminines, qui ont lutté sans relâche pour nous conduire jusqu'à ce jour historique. En tant qu'homme et père de deux filles qui s'appêtent à entrer dans la vie active, je considère comme un privilège d'avoir joué un modeste rôle dans la création de ces instruments, qui permettront de placer davantage la vie professionnelle de chaque travailleuse et travailleur sous le signe du respect et de la dignité et qui nous aideront à éliminer le fléau de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.», **M. Joyce, travailleur (Irlande)**.
- «La violence et le harcèlement trouvent leur origine dans les graves inégalités que connaissent nos sociétés et qui se reflètent dans le monde du travail. Nous, les travailleurs de l'Afrique, sommes particulièrement fiers d'avoir pris part à un événement aussi historique, qui a été l'occasion d'engager un dialogue avec nos gouvernements et les employeurs pour prendre des mesures tenant compte des considérations de genre afin d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail... Au nom des travailleurs de l'Afrique, je voudrais dire à nos gouvernements: finissons l'excellent travail accompli en ratifiant la convention et en garantissant une mise en œuvre effective de ces instruments. L'Afrique est plus forte lorsqu'elle est unie. Nous sommes prêts.», **M<sup>me</sup> Magaya, travailleuse (Zimbabwe)**.
- «Il s'agit d'une avancée historique non seulement parce qu'elle couvre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail comme un problème de droits soumis au droit international, mais aussi parce qu'elle reflète des progrès remarquables dans les attitudes au cours des dernières années.» «Il fut un temps où beaucoup pensaient que les dommages à la santé et les blessures au travail faisaient simplement partie du travail. De même, la violence et le harcèlement au travail sont longtemps restés dans l'ombre, et les travailleurs, en particulier les femmes, ont enduré cette situation parce qu'ils ne voyaient pas le moyen de s'en sortir. Le centenaire de la Conférence internationale du Travail a mis en lumière ces pratiques honteuses et inacceptables, mais trop courantes.», **Ambet Yuson, secrétaire général de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB)** <sup>19</sup>.
- «Dans cette convention, notre vision est celle d'un monde différent et d'un monde meilleur pour tous... Cette convention, qui reconnaît la violence et le harcèlement comme un ensemble de pratiques et de comportements, prouve que mon vécu est pris en compte, qu'il figure bien dans cet ensemble de pratiques et de comportements... Sachant que certains d'entre nous sont plus vulnérables que d'autres, et que nous vivons des choses à la fois semblables et différentes, ces instruments ne laissent véritablement personne de côté. Nous avons mené ces négociations tripartites avec la tête et le cœur et trouvé les mots pour donner un cadre à notre vision. Il faut maintenant passer de la parole aux actes. Agissons!», **M<sup>me</sup> Mackintosh, travailleuse (Nouvelle-Zélande)**.

<sup>17</sup> [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS\\_711351/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_711351/lang--fr/index.htm)

<sup>18</sup> [https://www.ituc-csi.org/IMG/html/gbv\\_newsletter\\_5\\_fr.html](https://www.ituc-csi.org/IMG/html/gbv_newsletter_5_fr.html)

<sup>19</sup> <https://www.bwint.org/fr/cms/news-72/adoption-de-la-convention-de-l-oit-sur-la-violence-et-le-harcelement-1452>

**► Note d'information de l'OIT**

Convention no 190 et recommandation no 206  
de l'OIT sur la violence et le harcèlement

**Coordonnées**

ACTRAV  
Organisation internationale du Travail  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Genève 22  
Suisse

T: +41 22 799 7239  
E: [actrav@ilo.org](mailto:actrav@ilo.org)