



La convention n° 190 et la recommandation n° 206 en bref

► Un monde du travail exempt de violence et de harcèlement: un droit et une obligation

En juin 2019, lors du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT), la Conférence internationale du Travail (CIT) a adopté la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement et la recommandation (n° 206) qui l'accompagne. Ce faisant, la communauté mondiale indiquait clairement que la violence et le harcèlement dans le monde du travail ne sauraient être tolérés et doivent cesser.

La convention n° 190 et la recommandation n° 206 sont les premières normes internationales du travail qui offrent un cadre commun permettant de prévenir, de combattre et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre. La convention reconnaît expressément le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement – une première en droit international –, et énonce l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser ce droit [art. 4 1]).

► Définition de la violence et du harcèlement

L'article 1, 1 (a) de la convention n° 190 donne la première définition internationale de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, expression qui s'entend:

«d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, 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'article 1, 1 (b) de la convention définit également la violence et le harcèlement fondés sur le genre, qui 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.»

De plus en plus de pays légifèrent sur cette question, mais les définitions qu'ils ont adoptées varient. La distinction entre les notions de violence et de harcèlement est souvent floue, car ces

comportements recourent des catégories établies, peuvent constituer en eux-mêmes une catégorie, se chevaucher, se cumuler ou s'aggraver mutuellement. Cela étant, la convention définit la violence et le harcèlement comme un «éventail» de comportements, plutôt que d'en dresser une typologie différenciée.

Dans la législation et la réglementation nationales, les Etats ont toute latitude pour définir la violence et le harcèlement comme un concept unique, ou en donner des définitions distinctes; ils peuvent également énumérer les comportements et pratiques spécifiques constitutifs de violence et de harcèlement. L'aspect essentiel est qu'ils doivent établir des mécanismes efficaces de prévention et de protection contre tous les comportements et pratiques inacceptables [art. 1 2]).

► Portée de la protection

La convention n° 190 est fondée sur l'idée que personne ne doit être victime de violence et de harcèlement au travail. Elle protège les travailleurs et les autres personnes dans le monde du travail, y compris [art. 2 1]):

- Les **SALARIÉS** tels que définis par la législation et la pratique nationales
- 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 **BÉNÉVOLES**
- Les personnes à la **RECHERCHE D'UN EMPLOI** et les **CANDIDATS À UN EMPLOI**
- Les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un **EMPLOYEUR**

La convention a un large champ d'application, à savoir tous les secteurs d'activité, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale [art. 2 2)].

En outre, pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, les Membres doivent prendre en compte, le cas échéant, les actes impliquant des **TIERS** (en tant que victimes ou auteurs) [art. 4 2)].

► Le monde du travail

Prenant acte de la nature contrastée et évolutive du monde du travail, les instruments s'appliquent à la violence et au harcèlement «s'exerçant à l'occasion du travail, en lien avec ou du fait du travail» (art. 3):

- Sur le **LIEU DE TRAVAIL**, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail;
- Sur les lieux où le travailleur **EST PAYÉ**, prend ses **PAUSES** ou ses **REPAS** ou utilise des **INSTALLATIONS SANITAIRES OU DES SALLES D'EAU ET DES VESTIAIRES**;
- À l'occasion de **DÉPLACEMENTS**, de **VOYAGES**, de **FORMATIONS**, d'**ÉVÉNEMENTS** ou d'**ACTIVITÉS SOCIALES** liés au travail, ainsi que pendant les **TRAJETS** entre le domicile et le lieu de travail;
- Dans le cadre de **COMMUNICATIONS** liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication;
- Dans le **LOGEMENT** fourni par l'employeur.

► Une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre

La convention et la recommandation se fondent sur une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, visant à prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs [art. 2)]. Cette approche prévoit divers modes d'action: prévention, protection, mesures d'exécution, recours, conseils, formation et sensibilisation.

Lorsque les Membres adoptent cette approche, la convention exige d'eux qu'ils reconnaissent les

fonctions et rôles différents et complémentaires des gouvernements, des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations respectives, en tenant compte de la nature et de l'étendue variables de leurs responsabilités respectives [art. 4 3)].

► Une approche inclusive

Protection étendue, partant du principe que toute personne a droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Ce type d'approche tient également compte du fait que la violence et le harcèlement touchent certains groupes de manière disproportionnée, et que les travailleurs et d'autres personnes dans certains secteurs, professions et régimes de travail y sont davantage exposés. Les informations, les outils et le matériel de formation doivent être mis à la disposition des intéressés dans des formats accessibles.

► Une approche intégrée

Pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, il faut s'y attaquer dans tous les domaines concernés, y compris: le travail; l'égalité et la non-discrimination; la sécurité et la santé au travail; les migrations; la législation, la réglementation et les politiques pénales; et la négociation collective.

► Une approche tenant compte de la dimension de genre

Les femmes sont particulièrement vulnérables à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Les mesures adoptées doivent en tenir compte et s'attaquer aux causes sous-jacentes connexes: les formes multiples et croisées de discrimination; les relations de pouvoir asymétriques entre les hommes et les femmes; les stéréotypes sexistes et les normes sociales et culturelles qui induisent la violence et le harcèlement. Des mesures doivent également être prises, le cas échéant, pour atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail.

► Lien avec les principes et droits fondamentaux au travail

La convention et la recommandation disposent que pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, les Membres doivent respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, et promouvoir le travail décent (art. 5). S'agissant de l'égalité et de la non-discrimination, la convention exige qu'ils adoptent une législation, une réglementation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination, notamment aux travailleuses, ainsi qu'aux personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou à des groupes en situation de vulnérabilité, qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement (art. 6).



Commission de la CIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail © BIT

Recommandation: La référence aux «groupes vulnérables et groupes en situation de vulnérabilité» devrait être interprétée conformément aux normes internationales du travail applicables et aux autres instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme applicables (paragr. 13). En outre, les Membres devraient prendre des mesures législatives spécifiques pour protéger les travailleurs migrants, en particulier les travailleuses migrantes (paragr. 10).

► Prévention et protection

En vertu de la convention, les Membres sont tenus de **définir** et d'**interdire** en droit la violence et le harcèlement dans le monde du travail [art. 4 2) (a); art. 7], et d'**adopter les mesures appropriées pour les prévenir** (art. 8).

Recommandation: Les mesures de prévention de la violence et du harcèlement ne devraient pas avoir pour effet de restreindre ni d'exclure la participation des femmes et d'autres groupes dans des emplois, secteurs ou professions déterminés (paragr. 12).

La violence et le harcèlement ne survenant pas uniformément dans le monde du travail, les membres doivent adopter diverses mesures de prévention, identifier **les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et les autres personnes concernées à la violence et au harcèlement**, et prendre des mesures pour les protéger. L'identification de ces secteurs, professions et régimes de travail doit se faire en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens [arts. 8 b) et c)].

Recommandation: Les secteurs, professions et modalités de travail où les travailleurs sont davantage exposés à la violence et au harcèlement comprennent 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 impose également aux Membres l'obligation de reconnaître le rôle des autorités publiques en ce qui concerne la protection des **travailleurs de l'économie informelle** contre la violence et le harcèlement [arts. 8 a) et 8 c)].

Recommandation: En facilitant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, les Membres devraient fournir des ressources et une assistance pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement (paragr. 11).

La convention traite également des **responsabilités des employeurs** en matière de prévention et de protection contre la violence et le harcèlement (art. 9). Les Membres doivent adopter des lois et des règlements prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées correspondant à leur **degré de contrôle**, pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, cela comprend:

- Adopter et mettre en œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail.

Recommandation: La politique du lieu de travail devrait prévoir: une déclaration de tolérance zéro; des programmes de prévention; les droits et responsabilités des travailleurs et de l'employeur; que toutes les communications relatives aux incidents de violence et de harcèlement seront dûment prises en considération et traitées; des informations sur les procédures de plainte et d'enquête; le droit des personnes à la vie privée; et des mesures de protection contre la victimisation ou les représailles (paragr. 7).

- Des systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail qui tiennent compte de la violence et du harcèlement, ainsi que des risques psychosociaux qui y sont associés;
- L'identification de dangers et l'évaluation de risques de violence et de harcèlement, avec la participation des travailleurs et de leurs représentants, et l'adoption de mesures visant à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques;

Recommandation: L'évaluation devrait tenir compte des facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement, y compris les dangers et risques psychosociaux (parag. 8).

- Des informations et de la formation, notamment sur les dangers et les risques, les mesures de prévention et de protection associées, ainsi que sur les droits et responsabilités des travailleurs et des autres personnes concernées.

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

L'application rigoureuse des lois et des moyens de recours et de réparation est essentielle pour traiter les cas de violence et de harcèlement lorsqu'ils surviennent, et empêcher qu'ils ne se reproduisent.

Pour ce faire, la convention dispose que les Membres doivent **surveiller et faire respecter** ces lois et règlements et garantir un accès aisé à des **mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends** sûrs, équitables et efficaces, tels que des procédures de plainte et d'enquête, des mécanismes de règlement des différends au lieu de travail et en dehors de celui-ci, et des voies de recours judiciaire. Des mesures doivent être prises pour protéger les plaignants, les victimes, les témoins et les lanceurs d'alerte contre la victimisation ou les représailles [arts. 10 a) et b)]. En outre, des **sanctions** doivent être prévues, s'il y a lieu, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail [art. 10 d)].

La convention répond à une double nécessité: trouver un équilibre entre le droit des personnes à la **vie privée et à la confidentialité**, tout en garantissant une application efficace et des voies de recours. Elle impose donc expressément aux Membres le devoir de protéger la vie privée des personnes et la confidentialité, et de veiller à ce que ces exigences ne soient pas utilisées abusivement [art. 10 c)].

Outre les mécanismes de règlement des litiges, un dispositif de réparation complet suppose des **mesures de recours et d'assistance**. La convention demande aux Membres de garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces, ainsi qu'à un soutien juridique, social, médical et administratif pour les plaignants et les victimes [art. 10 b)].

Recommandation: Les moyens de recours et de réparation pourraient comprendre le droit de démissionner avec indemnisation, la réintégration, une indemnisation appropriée du préjudice, des ordonnances exigeant la prise de mesures immédiatement exécutoires, ainsi que le paiement des frais de justice et des dépens (paragr. 14).

La convention précise que les **victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre** doivent avoir 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 sûrs et efficaces, tenant compte des considérations de genre [art. 10 e)].

Recommandation: Ces mécanismes devraient comprendre des tribunaux possédant une expertise spécifique, un traitement rapide et efficace, des conseils et une assistance juridiques, des guides accessibles et le renversement de la charge de la preuve (paragr. 16).



En juin 2019, la CIT a adopté la convention n° 190 et la recommandation n° 206, © BIT

L'aide, les services et les moyens de recours devraient comprendre des mesures de soutien pour aider les victimes à se réinsérer sur le marché du travail, des services de conseil et d'information, des lignes téléphoniques d'urgence fonctionnant 24 heures sur 24, des services d'urgence, des soins et traitements médicaux, des centres de crise, y compris des refuges, des unités de police spécialisées ou des agents spécialement formés (paragr. 17).

▶ Orientation, formation et sensibilisation

L'orientation, la formation et la sensibilisation au niveau national sont essentielles pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. C'est pourquoi la convention exige que les Membres, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, doivent s'assurer que la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est traitée dans les politiques nationales pertinentes; dans le cadre d'une approche intégrée, ces politiques concernent notamment la sécurité et la santé au travail, l'égalité et la non-discrimination, ainsi que la migration [art. 11 a)].

La convention demande également aux Membres de veiller à ce que **des orientations, des ressources, des formations et d'autres outils** soient mis à la disposition des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations, ainsi que des autres autorités compétentes, dans des formats accessibles [art. 11 b)].

Recommandation: Les lignes directrices et les programmes de formation destinés aux employeurs, aux travailleurs et à leurs organisations, ainsi qu'aux autres autorités compétentes, devraient tenir compte des considérations de genre [paragr. 23 b)].

La convention exige également que les Membres prennent d'autres initiatives générales, notamment des campagnes de **sensibilisation** [art. 11 c)].

Recommandation: Cela comprend de campagnes publiques de sensibilisation qui visent à favoriser des lieux de travail sûrs, sains et harmonieux, qui affirment le caractère inacceptable de la violence et du harcèlement, qui s'attaquent aux comportements discriminatoires et préviennent la stigmatisation des victimes, des plaignants, des témoins et des lanceurs d'alerte [paras. 23 d) et 23 g)].

