



Foire aux questions
sur la convention n°199 et
la recommandation n°206

Qu'est-ce l'Organisation internationale du Travail (OIT)?

Il s'agit d'une institution des Nations Unies chargée d'établir des normes internationales, d'élaborer des politiques et de concevoir des programmes visant à promouvoir le travail décent. C'est la seule agence des Nations Unies à être «tripartite», c'est-à-dire que travailleurs, employeurs et gouvernements s'y réunissent sur un pied d'égalité.

Que sont une convention et une recommandation de l'OIT ?

Une convention est un traité international juridiquement contraignant. Lorsqu'un État Membre de l'OIT ratifie une convention, il s'engage à l'appliquer à l'échelle nationale, en droit et dans la pratique, ainsi qu'à présenter des rapports réguliers sur son application. En outre, les procédures de contrôle de l'OIT permettent de déposer des plaintes contre les pays en cas de violation d'une convention qu'ils ont ratifiée.

Une recommandation est une directive non contraignante qui :

- soit complète une convention en fournissant des orientations plus détaillées sur la façon dont elle peut être appliquée;
- soit constitue un instrument autonome (c'est-à-dire non lié à une convention).

Une convention et la recommandation qui l'accompagnent forment un ensemble solide d'instruments internationaux. Les conventions et les recommandations sont négociées par les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, et sont adoptées lors de la Conférence internationale du Travail qui a lieu tous les ans.

Qu'est-ce que la convention no 190 et pourquoi est-elle importante ?

La [convention \(no 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#), est une convention novatrice qui consacre 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. Elle a été adoptée le 21 juin 2019, lors de la [Conférence internationale du Travail du centenaire de l'OIT](#) et est complétée par la recommandation (no 206) sur la violence et le harcèlement, 2019.

1

Qu'entend-on par « violence et harcèlement dans le monde du travail » ?

L'expression « violence et harcèlement dans le monde du travail » 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. Sont donc inclus les abus physiques et les agressions verbales, le harcèlement moral et le harcèlement collectif, le harcèlement sexuel, les menaces et la traque obsessionnelle, ainsi que les pratiques de travail abusives qui entraînent des risques et des dangers psychosociaux.

Qu'en est-il si je suis harcelée parce que je suis enceinte ?

Les femmes enceintes sont souvent victimes de discrimination et de harcèlement au travail, notamment, elles sont isolées, subissent des agressions verbales et physiques, voire sont licenciées. Même si la grossesse n'est pas spécifiquement incluse dans la convention, les gouvernements doivent 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. Plusieurs traités internationaux sur les droits humains reconnaissent que les femmes enceintes constituent un « groupe vulnérable » et c'est donc de cette façon qu'il convient de l'interpréter, conformément au paragraphe 13 de la recommandation no 206.

Il s'agit également d'une forme de violence et de harcèlement fondés sur le genre.

2

Qu'entend-on par « violence et harcèlement fondés sur le genre » ?

La convention définit l'expression « violence et harcèlement fondés sur le genre » comme 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.



La convention exige-t-elle l'adoption de mesures pour lutter contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre ?

Oui : La convention reconnaît que la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, et également qu'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.

3

Qui est protégé par la convention ?

La convention no 190 protège toutes les personnes dans le monde du travail. À savoir :

- 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 personnes bénévoles;
- les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi; et
- les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.

Suis-je protégé(e) lorsque je travaille au travers d'une agence de travail intérimaire ou si je suis indépendant(e) ?

Oui : La convention no 190 couvre toutes les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel.

Suis-je protégé(e) si je suis victime de harcèlement sexuel pendant un entretien d'embauche ?

Oui : La convention no 190 couvre toutes les personnes dans le monde du travail, y compris les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi.

Je suis vendeur/euse ambulante(e). La convention me protège-t-elle ?

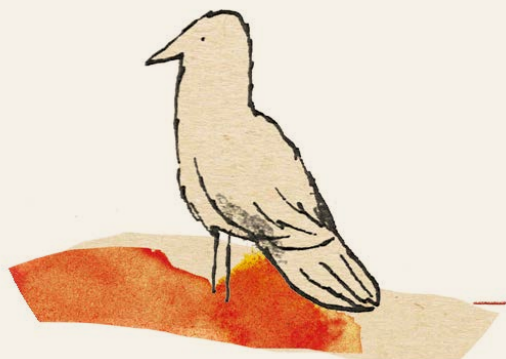
Oui : La convention s'applique à tous les secteurs, qu'il s'agisse du secteur privé ou public, dans l'économie formelle ou informelle, en zones urbaines ou rurales. Elle exige des gouvernements qu'ils reconnaissent le rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle lorsqu'ils adoptent des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Du reste, elle prévoit que les autorités fournissent 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.

4

Qu'entend-on par « monde du travail » ?

L'expression « monde du travail » comprend :

- le lieu de travail, y compris les espaces publics ou privés lorsqu'ils servent de lieu de travail;
- 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;
- les déplacements, voyages, formations, événements ou activités sociales liés au travail;
- les communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication;
- le logement fourni par l'employeur;
- le trajet entre le domicile et le lieu de travail.



Suis-je protégé(e) si un(e) collègue m'agresse verbalement au cours d'un repas lié au travail ?

Oui : La convention no 190 s'applique à la violence et au harcèlement survenant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail, y compris lors de déplacements, voyages, formations, événements ou activités sociales liés au travail.

Je reçois des courriels menaçants et humiliants au travail. La convention aborde-t-elle ce point ?

Oui : La convention couvre la violence et le harcèlement survenant dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication. Ce genre de cyberharcèlement est donc couvert par la convention.

5

La convention traite-t-elle de la violence causée par des tiers ?

La convention no 190 exige des gouvernements qu'ils promulguent des lois qui adoptent une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement. Cette approche devrait tenir compte de la violence et du harcèlement impliquant des tiers (c'est-à-dire commis par ou contre des tiers).

Suis-je protégé(e) en cas d'agression de la part d'un(e) client(e) ?

Oui : Conformément à la convention et à la recommandation qui l'accompagne, les employeurs sont tenus de mener une évaluation des risques sur le lieu de travail en attachant une attention particulière aux dangers et aux risques impliquant des tiers, comme :

- des clients;
- des acheteurs ;
- des prestataires de service;
- des usagers;
- des patients; et
- des membres du public.

6

La convention prévoit-elle des responsabilités spécifiques pour les employeurs ?

Les employeurs sont tenus de prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et en particulier, 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; et
- (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, y compris sur les droits et responsabilités des travailleurs et autres personnes concernées en lien avec la politique du lieu de travail.

Mon employeur a-t-il l'obligation d'effectuer une évaluation des risques de violence et de harcèlement découlant de modalités ou d'environnements de travail stressants ?

Oui : La convention no 190 requiert des gouvernements qu'ils promulguent des lois exigeant des employeurs 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, et de prendre les mesures qui s'imposent pour les prévenir. Cette disposition s'applique où que se situe le lieu de travail, y compris lorsqu'il s'agit du domicile.

7

De quelle façon la convention reconnaît-elle les liens entre la violence domestique et le monde du travail ?

La convention note 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 y remédier.

Elle exige donc des gouvernements d'adopter les mesures appropriées pour 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.

De plus, la convention no 190 les invite à 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.

Mon employeur peut-il m'aider si je suis victime de violence domestique ?

Oui : Votre employeur peut prévoir :

- un congé (payé) pour les victimes de violence domestique;
- des modalités de travail flexibles et une protection;
- une protection temporaire des victimes de violence domestique contre le licenciement;
- un système d'orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence domestique; et
- une sensibilisation aux effets de la violence domestique.

International Trade Union Confederation
equality@ituc-csi.org

Phone: +32 (0)2 224 0211

Fax: +32 (0)2 201 5815

Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1
1210 Brussels
Belgium

www.ituc-csi.org/GBV

