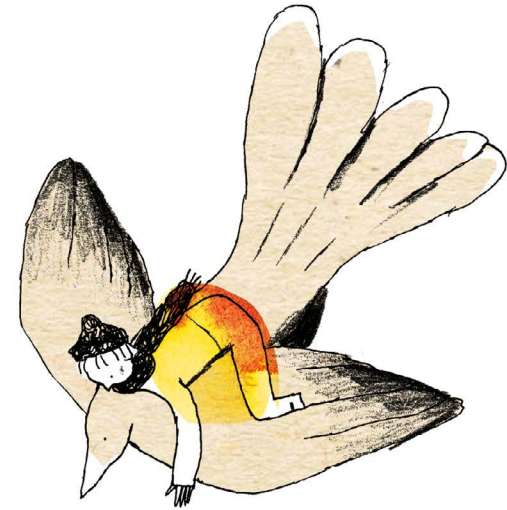
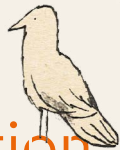


Mini-guide C190 & R206





Qu'est-ce que la convention n° 190 et pourquoi est-elle importante ?

Le 21 juin 2019, la [Conférence internationale du Travail](#) a adopté la [convention \(n° 109\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#). Il s'agit du premier instrument international à établir «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». La convention n° 109 est complétée par la [recommandation \(n° 206\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#), qui fournit des orientations plus détaillées sur la façon dont la convention devrait être appliquée à l'échelle nationale.

La violence et le harcèlement concernent-ils exclusivement des actes physiques ?

Non, la convention n° 109 définit l'expression «violence et harcèlement» comme 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 les intimidations, le mépris et l'humiliation, la traque obsessionnelle, ainsi que les pratiques de travail abusives qui peuvent causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique. Il pourrait, par exemple, s'agir de l'imposition de vitesses de travail et d'objectifs de production déraisonnables dans les chaînes de production, ce qui provoque régulièrement des douleurs et des blessures chez les travailleurs.

Il est important que la définition indique précisément que l'**impact** de tels comportement(s) ou pratique(s) peut être réel ou possible.

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

La convention n° 109 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 violence et le harcèlement dont sont victimes les femmes pour le simple fait d'être des femmes (par exemple, des brimades à l'encontre de femmes enceintes, des insultes sexistes et méprisantes) constituent de la violence et du harcèlement fondés sur le genre. De la même manière, la violence et le harcèlement dont sont victimes des personnes qui sont réellement ou qui sont perçues comme des personnes qui ne se conforment pas à leur assignation de genre ou des individus non binaires sont également considérés comme de la violence et du harcèlement fondés sur le genre.

Qui est couvert ?

Toutes les personnes dans le monde du travail sont couvertes.

Il s'agit :

- des salariés, tels que définis par la législation et la pratique nationales;
- des personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel (y compris, par exemple, les travailleurs intérimaires, les travailleurs indépendants et les travailleurs engagés via une plateforme commerciale);

- des personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis;
- des travailleurs licenciés;
- des personnes bénévoles;
- des personnes à la recherche d'un emploi et des candidats à un emploi; et
- des individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.

La convention n° 109 s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

La convention n° 109 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, les autorités 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.

L'expression « monde du travail » signifie-t-elle qu'il s'agit d'un lieu de travail physique, comme un bureau ou une usine ?

Le monde du travail est un concept plus large que le simple lieu de travail physique.

Il peut s'agir d'un espace public, comme c'est souvent le cas pour les travailleurs de l'économie informelle, par exemple les vendeurs ambulants, les vendeurs des marchés et les ramasseurs de déchets, et d'autres travailleurs, comme les gardiens de parc. Il peut aussi s'agir d'espaces privés, comme c'est le cas pour les travailleurs domestiques et les prestataires de soins à domicile, les travailleurs à domicile et les télétravailleurs.

La violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent aussi survenir à l'occasion d'activités et d'événements liés au travail, y compris des réunions et des formations à l'extérieur, des déplacements et des voyages professionnels, ou des activités sociales liées au travail, comme des repas ou des sorties de bureau.

La violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent également se produire :

- sur des lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires;
- dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication (par exemple, du « cyberharcèlement » et du « trollage », des courriels menaçants ou humiliants);
- dans le logement fourni par l'employeur (par exemple, pour les travailleurs domestiques logés chez leur employeur ou dans les dortoirs des travailleurs agricoles saisonniers);
- pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail : par exemple, les employeurs devraient prévoir un mode de transport sûr de et vers les lieux de travail isolés, et améliorer les mesures de sécurité pour les personnes qui travaillent en dehors des heures traditionnelles de travail (très tard ou très tôt). En outre, les gouvernements pourraient également adopter des mesures pour améliorer la



sécurité des transports publics (par exemple, en adoptant des lois qui pénalisent effectivement la violence et le harcèlement, et en menant des campagnes de sensibilisation du public).

Tout le monde est-il touché de la même façon par la violence et le harcèlement ?

Tout le monde peut être concerné par la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Toutefois, certaines personnes sont plus exposées que d'autres au risque de subir de la violence et du harcèlement.

La convention n° 109 reconnaît que les travailleuses et les travailleurs qui subissent des discriminations et des inégalités, et les personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Elle prie donc les gouvernements d'adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession dans le cadre des mesures visant à prévenir et éliminer la violence et le harcèle-

ment dans le monde du travail.

De plus, elle reconnaît également que certains secteurs ou professions et modalités de travail peuvent être davantage susceptibles d'exposer les travailleurs et d'autres personnes à la violence et au harcèlement, et prie les gouvernements d'identifier, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, ces secteurs ou professions et modalités de travail, et d'adopter des mesures de protection efficaces. Il s'agit notamment du travail de nuit, du travail isolé, du secteur de la santé, de l'hôtellerie et de la restauration, des services sociaux, des services d'urgence, du travail domestique, des transports, de l'éducation et du secteur du divertissement. De façon importante, il est précisé que les mesures de prévention de la violence et du harcèlement ne doivent pas avoir pour effet de restreindre ni d'exclure l'activité des femmes et des groupes vulnérables dans des emplois, secteurs ou professions déterminés.

Qu'est-ce qu'un groupe vulnérable ou un groupe en situation de vulnérabilité ?

La convention ne définit pas ces termes. Toutefois, la recommandation n° 206 qui l'accompagne indique que la référence

aux groupes vulnérables et aux groupes en situation de vulnérabilité devrait être interprétée conformément aux normes internationales du travail et aux instruments internationaux relatifs aux droits humains applicables.

C'est un concept en pleine évolution, mais, conformément aux lois internationales actuelles, de tels groupes comprendraient les peuples autochtones, les personnes handicapées, les personnes lesbiennes, gays et transgenres, les personnes souffrant de discriminations fondées sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine ethnique ou nationale, et les travailleurs migrants. Les gouvernements sont spécifiquement priés de prendre des mesures législatives ou autres pour protéger contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail les travailleurs migrants, en particulier les travailleuses migrantes, quel que soit leur statut migratoire, dans les pays d'origine, de transit ou de destination selon qu'il convient.

Qu'implique une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre ?

La convention n° 109 exige que les gouvernements adoptent *«une législation interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre»*.

Pour lutter efficacement contre la violence et le harcèlement, les gouvernements doivent agir dans différents domaines et notamment adopter des législations et des politiques relatives au travail et à l'emploi, à l'égalité et à la non-discrimination, à la migration, à la sécurité et la santé au travail, et à la criminalité.

Elle reconnaît que la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent **de manière disproportionnée les femmes et les filles**, et qu'il est essentiel d'adopter 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**.

Les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail doivent avoir effectivement accès à des mécanismes de plainte et de règlement des différends, ainsi qu'à des tribunaux possédant une expertise dans les affaires de violence et de harcèlement fondés sur le genre. Elles doivent également pouvoir accéder à un soutien, à des services et à des moyens de recours et de réparation,

comme des services de conseil et d'information, des services d'urgence, des soins et traitements médicaux et un soutien psychologique, des centres d'hébergement et autres centres de crise, et des unités de police spécialisées ou des agents spécialement formés.

Des lignes directrices et des programmes de formation tenant compte des considérations de genre doivent être fournis aux personnes chargées de l'application et des moyens de recours, dont les inspecteurs du travail, les fonctionnaires de police et du pouvoir judiciaire, pour qu'elles puissent identifier les cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre et la discrimination que subissent certains groupes de travailleurs, et y remédier.

Les employeurs, les travailleurs et leurs organisations devraient recevoir et/ou concevoir ce genre de formations et de lignes directrices pour les aider à prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde.

L'adoption d'une approche intégrée requiert également ce qui suit :

- établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi ou renforcer les mécanismes existants;
- garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'un soutien pour les victimes;
- prévoir des sanctions;
- élaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas; et
- garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement.

Qu'est-ce que la « violence causée par des tiers » et comment la convention l'aborde-t-elle ?

On entend par « violence causée par des tiers » la violence commise par ou contre certains groupes ou individus, comme des clients, des fournisseurs de services, des patients et des membres du public. Les gouvernements devraient en tenir compte dans le cadre d'une approche intégrée de la législation et des politiques adoptées pour lutter contre la violence et le harcèlement. Il pourrait, par exemple, s'agir d'exiger des employeurs qu'ils protègent leur personnel de la violence causée par des tiers.

Ceux-ci pourraient adopter des mesures pour prévenir la violence commise par ou contre des tiers, par exemple, en menant les évaluations des risques qui s'imposent, en prenant des mesures pour réduire les niveaux de stress dans les emplois qui impliquent des contacts avec le public et en prévoyant des formations pour le personnel pour l'aider à gérer et apaiser des situations délicates.

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

La convention prévoit que les gouvernements adoptent une législation 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, 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.

Pourquoi une convention qui traite de la violence dans le monde du travail inclut-elle la violence domestique ?

Il s'agit d'une des principales demandes des syndicats. Les auteurs de violence domestique peuvent être des collègues lorsque les partenaires travaillent pour le même employeur ou peuvent suivre ou pourchasser leur partenaire sur leur lieu

de travail. Les travailleurs qui sont victimes de violence domestique peuvent perdre leur emploi et leurs revenus à cause de leur absentéisme, de leur manque de concentration et de motivation. La convention n° 109 reconnaît que la violence domestique peut avoir des répercussions dans le monde du travail, notamment sur l'emploi, la productivité et la sécurité et la santé, et estime que le monde du travail peut offrir un point d'intervention unique pour atténuer ou réduire les effets de la violence domestique. 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 n° 109 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.

Les employeurs et les syndicats peuvent soutenir les travailleurs qui sont victimes de violence domestique en négociant :

- un congé payé pour les victimes de violence domestique;
- des modalités de travail flexibles et une protection pour les victimes de violence domestique; et
- la protection temporaire des victimes de violence domestique contre le licenciement.

Les employeurs et les syndicats doivent aussi s'assurer qu'il est bien tenu compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail; prévoir un système d'orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence domestique, lorsque ces dispositifs existent; et sensibiliser aux effets de la violence domestique.

Que puis-je faire si je suis victime de violence et de harcèlement au travail ?

Il peut arriver que vous subissiez de la violence et du harcèlement, ou que vous soyez témoin de la violence et du harcèlement dont une autre personne est victime.

Dans les deux cas, il est important d'agir :

- Parlez-en à quelqu'un. Si un représentant syndical est présent sur votre lieu de travail, allez le trouver. La politique de votre lieu de travail devrait contenir des informations sur les procédures de plainte et d'enquête, ainsi que sur les mesures pour protéger votre confidentialité et la vie privée de toutes les personnes concernées.
- Vous avez le droit de vous retirer d'une situation de travail dont vous pensez qu'elle présente un danger imminent et grave pour votre vie, votre santé ou votre sécurité, en raison de violence et de harcèlement. Vous devez également en informer la direction. Une fois encore, un représentant syndical peut vous aider dans ces démarches.
- Alerte! Si vous êtes témoin de violence et de harcèlement, faites-en part à votre représentant syndical et/ou à votre employeur. La politique de votre lieu de travail devrait comporter des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre tout risque de représailles.

Les victimes de violence et de harcèlement devraient avoir accès à un ou plusieurs des moyens de recours suivants :

- le droit de démissionner avec une indemnisation;
- la réintégration dans l'emploi;
- une indemnisation appropriée du préjudice;
- une ordonnance exigeant qu'il soit immédiatement mis fin à certains comportements ou que des politiques ou pratiques soient modifiées.

Les victimes de violence et de harcèlement dans le monde du travail devraient pouvoir obtenir une indemnisation en cas de dommage ou maladie de nature psychosociale ou physique, ou de toute autre nature, ayant pour conséquence une incapacité de travail.

Que peuvent faire les syndicats pour traduire en réalité les protections prévues dans la convention n° 190 et la recommandation n° 206 ?

La violence et le harcèlement sont incompatibles avec toute notion du travail décent. Ils affectent les capacités des individus à obtenir un emploi et à le conserver, et perturbent leur bien-être physique et mental. Ils portent atteinte à la culture du lieu de travail, à la dignité au travail et à la productivité.

C'est donc un thème essentiel pour les syndicats autour duquel ils doivent organiser.

Entre autres actions, les organisations syndicales peuvent :

- Participer à la campagne en faveur de la ratification de la convention n° 109 : [#RatifierC190](#);
- Entamer un dialogue et définir des politiques avec des représentants gouvernementaux et du monde politique pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, et y remédier;
- Veiller à l'inclusion dans les conventions collectives de mesures visant à prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, et à y remédier, conformément à la convention n° 109 et à la recommandation n° 206;
- Négocier des politiques et des procédures du lieu de travail relatives à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;
- Prévoir des formations tenant compte des considérations de genre pour les représentants et les délégués syndicaux afin qu'ils participent aux évaluations des risques de violence et de harcèlement dans le monde du travail;
- Prévoir des formations et des orientations tenant compte des considérations de genre pour les représentants et les délégués syndicaux afin qu'ils traitent les plaintes et soutiennent les victimes de violence et de harcèlement dans le monde du travail;
- Sensibiliser et fournir des informations et une formation aux travailleurs sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail sous des formes accessibles, y compris des informations spécifiques sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre;
- S'assurer que la violence et le harcèlement, dont les risques et les dangers psychosociaux qui y sont liés, sont inclus dans les mesures de sécurité et de santé au travail;
- Négocier des politiques et des procédures du lieu de travail qui traitent de l'égalité et de la non-discrimination; et
- Prodiguer des formations aux représentants et délégués syndicaux sur l'égalité et la non-discrimination, notamment sur la façon de traiter les plaintes pour discrimination.

Et naturellement, la convention n° 190 et la recommandation n° 206 s'appliquent également aux organisations syndicales. Les syndicats devraient prendre des mesures pour garantir que leurs organisations et activités sont exemptes de violence et de harcèlement, conformément à la convention n° 190 et à la recommandation n° 206, notamment en menant des évaluations des risques, en disposant de politiques du lieu de travail, en prévoyant des formations, en diffusant des informations et en sensibilisant.

Avertissement : Le présent mini-guide n'est pas et n'a pas pour but de constituer un avis juridique. Il n'offre pas non plus une interprétation faisant autorité ou définitive de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206.

Mini-Guide C190 & R206

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

