



L'heure est venue d'un monde du travail libre de toute violence et harcèlement

- Pourquoi la Convention 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement est si importante pour les travailleurs du monde entier
- La C190 protège TOUS les travailleurs des secteurs public et privé, dans l'économie formelle et informelle
- Tous les formes de violence et de harcèlement sont couvertes, y compris la violence et le harcèlement en raison du genre
- Le monde changeant du travail et le COVID-19
- Obligations des gouvernements et des employeurs pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement
- La violence domestique dans le monde du travail
- Dialogue social, liberté syndicale et négociation collective
- Actions syndicales possibles pour la ratification de la C190
- Accord modèle sur la violence et le harcèlement au travail
- Informations plus détaillées et ressources

POURQUOI LA CONVENTION 190 DE L'OIT SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT EST SI IMPORTANTE POUR LES TRAVAILLEURS DU MONDE ENTIER

La Convention OIT N° 190 sur la violence et le harcèlement est un traité international novateur qui donne à tous les travailleurs le droit à la protection contre la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement pour raisons de genre. Les organisations syndicales du monde entier ont durement œuvré pour cette Convention, adoptée le 21 juin 2019 par la Conférence internationale du Travail (organe décisionnaire tripartite de l'OIT). À la suite de sa ratification par l'Uruguay et Fidji, la Convention est entrée en vigueur en juin 2020. La C190 est complétée d'une Recommandation (R206) qui offre une orientation détaillée sur la manière de mettre en œuvre la Convention sur le plan national.

La C190 est novatrice au sens où elle reconnaît que la violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer des violations des droits humains et sont incompatibles avec le travail décent :



"... 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 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." [Préambule de la C190]

La C190 prône une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, pour la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Elle fixe des normes minimales offrant une feuille de route globale pour un dialogue social entre syndicats et employeurs afin de prévenir et traiter la violence et le harcèlement dans le monde du travail. *[Ci-dessous un accord-modèle comprenant des clauses à utiliser dans des négociations pour une convention collective de travail.]*

Dans le cadre de la pandémie de COVID-19, une action urgente est exigée des gouvernements et des employeurs pour veiller à ce que chacun et chacune a droit à un monde du travail libre de violence et de harcèlement.

La ratification de la C190 est cruciale pour ces efforts. La CSI et *les Global Unions*, de concert avec CNV Internationaal et les syndicats du monde entier, mènent activement campagne et font du lobby auprès des gouvernements en faveur de cette ratification, par la campagne #Ratify190.



LA C190 PROTÈGE TOUS LES TRAVAILLEURS DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ, DANS L'ÉCONOMIE FORMELLE ET INFORMELLE

La C190 est le premier traité international qui établit **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 considère la discrimination et les points vulnérables des travailleurs de tous les secteurs de l'économie, public et privé, et même formel et informel. Ainsi, si les travailleurs informels n'ont parfois pas d'employeur, la Convention stipule que les pouvoirs publics ont un rôle à jouer et doivent prévoir des mesures et des ressources pour prévenir la violence et le harcèlement que subissent les travailleurs informels.

La Convention couvre donc tous les travailleurs, indépendamment de leur statut contractuel, et notamment les apprentis, les stagiaires, les bénévoles et les demandeurs d'emploi.

TOUS LES FORMES DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT SONT COUVERTES, Y COMPRIS LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT EN RAISON DU GENRE

La Convention couvre un large éventail et reconnaît que la violence et le harcèlement constituent *‘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’*.

Toutes les formes possibles de violence et de harcèlement qui touchent le monde du travail sont concernées. Cela comprend la violence et le harcèlement dans le chef de tiers (clients, consommateurs, patients, étudiants et grand public), ainsi que la violence domestique lorsqu’elle a des conséquences sur le lieu du travail.

La Convention est particulièrement emphatique sur l’élimination de la violence fondée sur le genre, définie comme violence et 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 y compris le harcèlement sexuel. Elle exige des gouvernements qu’ils adoptent une approche tenant compte des questions de genre pour éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail en attaquant les causes sous-jacentes et les facteurs de risque, dont les stéréotypes touchant les genres, les formes multiples et transversales de discrimination et l’inégalité fondée sur le genre dans les rapports de force.

Le texte reconnaît que les travailleuses et travailleurs qui subissent la discrimination et l’inégalité, et appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou à des groupes en situation de vulnérabilité, sont frappés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail. S’ils ne sont pas définis dans la Convention, la Recommandation note toutefois que les groupes vulnérables ou en situation de vulnérabilité doivent être considérés conformément aux normes internationales du travail en vigueur et aux instruments de protection des droits humains. Cela pourrait inclure un large éventail de groupes victimes de discrimination tels que : les LBGTI+, les minorités ethniques et les travailleurs migrants.





LE MONDE CHANGEANT DU TRAVAIL ET LE COVID-19

La C190 est d'autant plus pertinente dans le cadre de la pandémie de COVID-19. En effet, on constate une hausse alarmante de la violence et du harcèlement à l'encontre des travailleurs des services de première ligne. Les cas sont nombreux de travailleurs sur qui les gens crachent, qui sont agressés physiquement et verbalement, dans les services de santé, les magasins et supermarchés et dans les transports. La hausse de la violence domestique pendant les confinements a touché nombre de travailleuses restées en télétravail à la maison. Le 'devoir de protection' de l'employeur envers son personnel devrait s'appliquer, où que ce personnel se trouve pour travailler.

La Convention définit le monde du travail tout aussi largement, pour inclure les espaces publics et privés où le travail a lieu. Un espace public peut être un marché ou l'endroit où les travailleuses informelles vendent leurs produits dans la rue. L'espace privé peut consister en un domicile où la travailleuse est employée domestique ou soignante, ou peut encore concerner la travailleuse qui, chez elle, coud des vêtements. Le monde du travail couvre aussi les réunions professionnelles, les événements sociaux et les formations, dans des endroits physiquement éloignés du lieu de travail, et s'applique aux endroits où les travailleurs sont payés, prennent une pause ou un repas, ou encore aux installations sanitaires (toilettes, douches, vestiaires). Vu la croissance du télétravail, cela concerne aussi les communications professionnelles, dans lesquelles le harcèlement est possible au moyen des technologies de l'information et la communication, et notamment le cyberharcèlement par courrier électronique et les réseaux sociaux.

Pour de nombreux travailleurs, faire la navette est parfois dangereux, surtout la nuit. Il est donc important que la Convention ait retenu ces déplacements dans la définition du monde du travail, car cela peut pousser les gouvernements à mieux sécuriser les transports en commun. Et c'est tout autant le cas des logements fournis par l'employeur, notamment les dortoirs du personnel des ateliers de confection et des exploitations agricoles, ou les chambres des employés domestiques qui vivent chez l'employeur.



OBLIGATIONS DES GOUVERNEMENTS ET DES EMPLOYEURS POUR PRÉVENIR ET ÉLIMINER LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT

C'est également la première fois qu'un traité international stipule les responsabilités des gouvernements dans l'élimination de la violence et du harcèlement au travail. De leur côté, les gouvernements sont supposés promulguer des lois obligeant les employeurs à établir des politiques sur les lieux de travail, des procédures de plaintes, des évaluations des risques en matière de santé et d'hygiène et des programmes de conscientisation et d'orientation sur les lieux de travail. Avec un accent marqué sur la violence de genre, ces obligations sont d'autant plus pertinentes pour les secteurs économiques qui emploient de nombreuses femmes, tels que la confection et le vêtement, l'agriculture, les soins de santé, le travail domestique, l'éducation, entre autres.

Par ailleurs, il est demandé aux gouvernements d'adopter une approche intégrée pour l'élimination de la violence et du harcèlement dans les lois et politiques du travail et de l'emploi, de l'égalité et la non-discrimination, de la migration, de la santé et l'hygiène industrielles, et de la criminalité.

Le rôle des employeurs serait d'évaluer les risques afin de prévenir la violence et le harcèlement, notamment les risques psychosociaux découlant d'une piètre organisation du travail, de mauvaises conditions de travail ou des tâches concernées. Il peut s'agir de la manière dont le travail est organisé sur une ligne de production entraînant un risque accru de harcèlement. C'est le cas des délais serrés dans la confection, des objectifs déraisonnables de production, ou de longs horaires de travail, tout cela pouvant impacter la santé et le bien-être des travailleuses, mais crée aussi les conditions pour qu'elles subissent les pressions, le stress et le harcèlement, y compris sexuel.

La nouvelle norme demande aussi des mesures pour prévenir la violence et le harcèlement par ou contre des tiers, exigeant d'inclure ceux-ci dans l'évaluation des risques. Et ce, par exemple, dans le but d'identifier et de réduire les risques de violence et de harcèlement encourus par le personnel travaillant avec des clients.

D'autres mesures sont préconisées pour donner aux victimes de violence et de harcèlement un accès à des services de soutien et de soin, tels que services de conseil, information et d'urgence, soins de santé et traitement médical, soutien psychologique, refuges et autres centres de crise ainsi que l'accès à des unités de police spécialisées ou à des agents spécialement formés.

S'agissant de l'application et les recours, la Convention prévoit le rôle des inspecteurs du travail, de la police et du pouvoir judiciaire. Ces acteurs devraient recevoir une formation sensibilisée aux questions de genre, sur l'élimination et la violence et du harcèlement fondés sur le genre, et la discrimination à l'encontre des travailleurs et travailleuses.

Soulignons aussi que les employeurs et les syndicats sont tenus d'élaborer des formations et lignes directrices devant étayer leurs efforts de prévention et de traitement de la violence et du harcèlement au travail.



L'ARTICLE 9 DE LA CONVENTION STIPULE QUE :

Tout Membre doit adopter 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 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, y compris sur les droits et responsabilités des travailleurs et autres personnes concernées en lien avec la politique visée à l'alinéa a) du présent article.
- e) Ceci s'inspire des clauses de la R206 qui spécifie qu'un lieu de travail doit disposer d'une déclaration qui précise : que la violence et le harcèlement ne seront pas tolérés; les programmes de prévention; les droits et obligations des travailleurs et de l'employeur; des informations sur les procédures de plainte et d'enquête, et le droit à la vie privée et à la confidentialité. De plus, la protection est accordée aux plaignants, aux victimes, aux témoins et aux lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles.

LA VIOLENCE DOMESTIQUE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

La violence domestique est reconnue comme une forme de violence sur le lieu de travail qui touchent la vie des travailleuses. Les victimes de violence domestique ont moins de possibilités de garder leur emploi et de progresser dans leur carrière professionnelle. Avec des conséquences pour la sécurité des survivants, voire même pour ses collègues au travail. L'agression physique et le harcèlement sont possibles sur le lieu du travail, car c'est là qu'un abuseur trouvera une femme. Lors des confinements en raison du COVID-19, l'augmentation de la violence domestique est devenue un problème professionnel pour les femmes occupées en télétravail.

Pour une large part, la campagne syndicale en faveur de la C190 était consacrée à l'inclusion de la violence domestique. C'est donc une victoire pour les travailleurs. En effet, la violence domestique est reconnue dans le préambule de la C190 : '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 C190 exige des gouvernements qu'ils prennent des mesures pertinentes pour reconnaître les effets de la violence domestique et, autant que raisonnablement possible, en mitiger l'importance sur le monde du travail. La Recommandation donne davantage de détails, notamment des clauses permettant des congés pour les victimes de la violence domestique, des modalités de travail flexibles, la protection contre le licenciement et la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail, ainsi que la mention des services de lutte contre la violence domestique et des mesures pour une plus grande prise de conscience.

DIALOGUE SOCIAL, LIBERTÉ SYNDICALE ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

La Convention reconnaît l'importance de la liberté syndicale et l'effectivité du droit à la négociation collective à tous les niveaux, pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement. La consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs est au cœur du développement, de l'application et du suivi des lois et des politiques destinées à prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cela concerne donc les législations sur la sécurité et l'hygiène industriels, l'égalité, la non-discrimination et la migration, élargies ainsi aux travailleurs les plus vulnérables.

La négociation collective demeure l'un des instruments les plus importants pour la mise en œuvre de la nouvelle norme, notamment par lieu de travail ou par secteur, ou encore le long des chaînes mondiales de distribution grâce à des conventions-cadre mondiales entre les Global Unions et les sociétés multinationales. Et même si les gouvernements n'ont pas encore ratifié la nouvelle Convention, celle-ci et la Recommandation constituent une feuille de route pour des négociations sur les lieux de travail et collectives. *[Ci-dessous un accord-modèle comprenant des clauses à utiliser dans des négociations pour une convention collective de travail.]*





ACTIONS SYNDICALES POSSIBLES POUR LA RATIFICATION DE LA C190

- Lobby auprès du gouvernement en faveur de la ratification et alliances avec des organisations qui soutiennent la Convention : #Ratify C190!
- Formation et orientation pour représentants syndicaux sur la manière d'utiliser la norme en état des négociations sur le lieu du travail pour des conventions collectives permettant la mise en œuvre de politiques spécifiques, l'évaluation des risques et l'assurance que la violence et le harcèlement fondés sur le genre figurent désormais dans toutes les évaluations de risques du lieu de travail.
- Conscientisation à propos de la violence et du harcèlement, notamment l'assurance que les procédures de plaintes sont efficaces et confidentielles; et création de confiance parmi le personnel, pour qu'il se sente en sécurité pour dénoncer les cas de violence et de harcèlement.
- Remettre de l'ordre et veiller à ce que les politiques et procédures internes de votre propre syndicat respectent bien les normes minimales précisées dans la C190 et la R206.

Clauses possibles pour la négociation de conventions collectives de travail, concernant la violence et le harcèlement au travail, y compris pour des raisons de genre [À adapter à chaque lieu de travail, entreprise, multi-entreprise ou secteur]

[L'entreprise] s'engage à éliminer la violence et le harcèlement sous toutes ses formes (physiques, sexuelle et psychologique) dans le monde du travail, ce qui comprend le harcèlement sexuel et tout comportement ayant un impact sur la dignité des femmes ou des hommes sur le lieu du travail, et toute attitude contribuant à créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. L'accent est placé sur l'élimination de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, compte étant tenu que les femmes sont touchées de manière disproportionnée.

[L'entreprise] respecte les normes internationales du travail établies dans la Convention OIT N° 190 sur la violence et le harcèlement et la Recommandation N° 206. Et ce, même si la ratification en [pays concerné] n'a pas encore eu lieu.

La violence et le harcèlement font l'objet de prévention et sont détectés et combattus dans le cadre des politiques pertinentes de l'entreprise, et notamment les politiques de santé et hygiène et de ressources humaines. Les Parties à la présente convention s'engagent à :

1. Prendre des mesures préventives qui combattent la violence fondée sur le genre et à ce que l'évaluation de risques de violence et harcèlement tiennent compte des questions de genre et débouchent sur des plans de prévention en ce sens.
2. Combattre les facteurs sous-jacents menant au harcèlement sexuel, tels que de longs horaires, les pressions sur la production, les délais irraisonnables, la culture du travail et l'organisation du travail qui créent des risques pour les travailleuses.
3. Élaborer une politique globale du lieu du travail pour l'élimination de la violence et le harcèlement, comprenant des systèmes de plaintes et des mesures pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement, notamment en raison du genre.
4. Établir une commission de harcèlement sexuel sur le lieu de travail et veiller à mettre en place un système de plaintes en lequel le personnel puisse avoir confiance; prendre des mesures formelles et informelles afin de résoudre les plaintes et responsabiliser les coupables.
5. Mener des campagnes d'information et de sensibilisation auprès de tout le personnel, ainsi que des formations pour les directeurs et superviseurs, à propos de la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement.
6. Offrir un soutien aux victimes de violence et de harcèlement, y compris sexuel, notamment des services-conseil et un congé payé.
7. Offrir un soutien aux victimes de violence domestique, notamment un congé payé pour violence domestique (10 jours, voire plus pour circonstances exceptionnelles), ajustements des modalités de travail, évaluation des risques et planification pour la sécurité, et assistance financière et fourniture d'un refuge dans les cas d'urgence.

Un comité conjoint syndicat-employeur est établi pour assurer le suivi de la présente convention, avec son propre calendrier de réunions et rapports.



INFORMATIONS PLUS DÉTAILLÉES ET RESSOURCES

CNV Internationaal:

La violence au travail n'entre pas dans la description d'emploi. Guide pour en finir avec la violence contre la femme au travail. https://www.cnvinternationaal.nl/_Resources/Persistent/52eeb03a9e41609291527390db7834355f8e9060/CNVI-0094%20CNV_Inter_Stop_Violence_At_Work_LR%20versie%20FRA.pdf

CSI:

Campagne pour la ratification de la C190 : <https://www.ituc-csi.org/GBV?lang=fr>

DV@Work COVID-19 briefings:

<http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

Fédération internationale des travailleurs domestiques:

Campagne pour la C190 : https://idwfed.org/fr/campagne?set_language=fr

OIT (2020) Note de Synthèse. Normes de l'OIT sur la violence et le harcèlement : Quel rôle pour les organisations de travailleurs ?

http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf

OIT (2020) OIT C190 - 12 ways it can support the COVID-19 response and recovery (en anglais)

https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions-2/WCMS_744782/lang--fr/index.htm

OIT (2020) Série de notes techniques : Violence et harcèlement dans le monde du travail

(Sur : Convention n° 190 et la Recommandation n° 206 en bref; Le harcèlement sexuel dans le monde du travail; La violence domestique et son impact sur le monde du travail; Violence et harcèlement contre les personnes handicapées dans le monde du travail; Violence et harcèlement liés au VIH dans le monde du travail) :

https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_739840/lang--fr/index.htm

Pillinger, J (2017) La Violence et le Harcèlement contre les Femmes et les Hommes dans le Monde du Travail. Le point de vue et la réponse des Syndicats. (Genève, OIT)

https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_616948/lang--fr/index.htm

Chacun a droit à un bon travail

CNV Internationaal lutte contre la pauvreté en travaillant avec des syndicats indépendants en Afrique, en Amérique latine et en Asie du Sud-Est sur l'amélioration des conditions de travail des employés et des travailleurs informels. Pensez à des salaires suffisamment élevés pour vivre, à un lieu de travail sûr pour les femmes comme pour les hommes, au droit de négocier au conventions collectives de travail au nom d'un syndicat et à une position plus forte pour les travailleurs jeunes. Des conditions considérées comme acquises aux Pays-Bas, mais loin d'être atteintes dans de nombreux autres pays du monde.

CNV Internationaal

PO Box 2475 • 3500 GL Utrecht • Pays-Bas

www.cnvinternationaal.nl/fr

Photographie: CNV Internationaal, Bas de Meijer, Paolo Prosperio

© 2020 CNV Internationaal – CNVI-0255

 Internationaal