Convention n° 190 et Recommandation n° 206 en un coup d'œil

Un monde du travail exempt de violence et de harcèlement :

Un droit et une obligation

EATUC

Confédération des syndicats d'Afrique de l'Est

Chaque travailleur devrait avoir droit à un monde du travail sans violence ni harcèlement, c'est pourquoi cela constitue une priorité majeure pour les syndicats partout dans le monde.

Introduction

Convention n° 190 et Recommandation n° 206 en un coup d'œil

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

En juin 2019, lors de la Conférence du Centenaire de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la Convention sur la violence et le harcèlement (n° 190) et la Recommandation associée (n° 206) ont été adoptées. La communauté internationale a clairement exprimé que la violence et le harcèlement dans le monde du travail ne seront pas tolérés et doivent cesser.

La Convention n° 190 et la Recommandation n° 206 constituent les premières normes internationales du travail fournissant un cadre commun pour prévenir, remédier et 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 pour la première fois en droit international le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement et met en évidence l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser ce droit (art. 4(1)).

Définition de la violence et du harcèlement

La Convention n° 190 donne la première définition internationale de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (Art. 1(1) (a)), qui s'entend par :

La Convention définit également la violence et le harcèlement fondés sur le genre (Art. 1(1) (b)) 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.

Au moment où il y a plus en plus de pays qui légifèrent sur cette question, les définitions varient. La différence entre ce qui constitue la violence et ce qui constitue le harcèlement est souvent floue, car les comportements chevauchent des catégories établies, peuvent exister isolément, interrelier, s'accumuler ou s'intensifier.

En tenant compte de cela, la Convention définit la violence et le harcèlement comme une gamme, plutôt que de tracer une ligne claire entre les deux.

Dans leurs lois et réglementations nationales, les États peuvent définir la violence et le harcèlement comme un concept unique ou séparément, et pourraient également définir quels comportements et pratiques spécifiques constituent la violence et le harcèlement.
Ce qui est important, c'est qu'il existe une prévention et une protection efficaces contre toute une gamme de comportements et de pratiques inacceptables (article 1(2)).

Portée de la protection

La Convention n° 190 repose sur l'idée que personne ne devrait être soumis à la violence et au harcèlement dans le monde du travail.

Elle protège les travailleurs et d'autres personnes dans le monde du travail, y compris:

- Les **SALALIÉS** tels que définis par le droit et les pratiques nationales
- Les **PERSONNES QUI TRAVAILLENT**, quels ques soient leurs statuts contractuels
- Les personnes en **FORMATION** y compris les stagiaires et les apprentis
- Les travailleurs dont l'emploi a été **TERMINÉ**
- Les **BÉNÉVOLES**
- Les **DEMANDEURS D'EMPLOI** et les CANDIDATS à un emploie
- Les personnes exerçant l'autorité, les devoirs ou les responsabilités d'un EMPLOYEUR

La Convention a une portée large : elle s'applique à tous les secteurs, qu'ils soient privés ou publics, dans l'économie formelle ou informelle, qu'ils se situent en zone urbaine ou rurale (Art. 2(2)).

De plus, les États membres doivent, pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, tenir compte de l'implication de TIERS (en tant que victimes ou auteurs) (Art. 4(2)).

Le monde de travail

Reconnaissant la diversité et l'évolution du monde du travail, les instruments s'appliquent à la violence et au harcèlement survenant *au cours de, liés à ou découlant du travail* (Art. 3) :

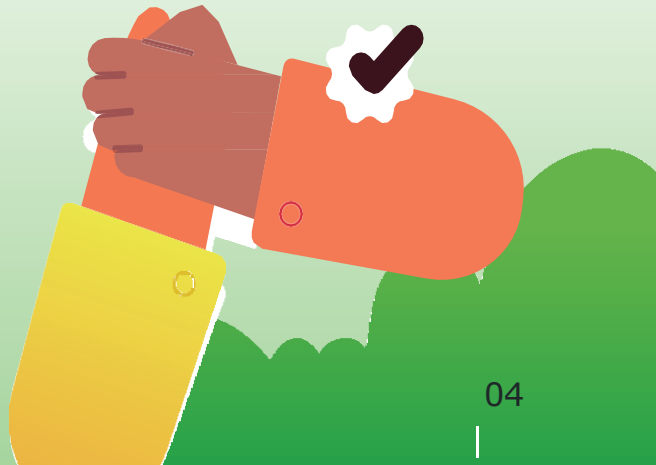
- Sur le **LIEU DE TRAVAIL**, y compris les espaces publics et privés lorsqu'ils servent de lieu de travail
- Dans les lieux où le travailleur est **PAYE**, prend ses **PAUSES** ou ses **REPAS**, ou utilise des **INSTALLATIONS SANITAIRES, DES SALLES D'EAU ET DES VESTIAIRES**
- Lors des **DÉPLACEMENTS** ou **VOYAGES**, des **FORMATIONS**, des **ÉVÉNEMENTS** ou des **ACTIVITÉS SOCIALES** liés au **travail**.

  dans le cadre des **COMMUNICATIONS** liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication.
- Dans le logement fournis par l'employeur.
- Un, pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail

Une approche inclusive, intégrée et sensible au genre

La Convention et la Recommandation reposent sur l'adoption d'une approche inclusive, intégrée et sensible au genre pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs (Art. 4(2)).

Cette approche envisage des actions en matière de prévention, protection, application, recours, orientation, formation et sensibilisation. En adoptant cette approche, la Convention exige des États membres qu'ils reconnaissent les rôles et fonctions différents et complémentaires des gouvernements, employeurs, travailleurs et de leurs organisations respectives, tout en tenant compte de la nature et de l'étendue variables de leurs responsabilités respectives (Art. 4(3)).



Approche inclusive

La large portée de la protection repose sur le fait que chacun a le droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Elle prend également en compte que certains groupes sont affectés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement et que des travailleurs et d'autres personnes concernées, dans certains secteurs, occupations et modalités de travail, y sont plus exposés. Des informations, des outils et des supports de formation doivent être fournis dans des formats accessibles.

Approche intégrée

Pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, il est nécessaire d'aborder cette question dans tous les domaines concernés, y compris les lois et politiques relatives au travail, à l'égalité et à la non-discrimination, à la santé et la sécurité au travail, à la migration et au droit pénal, ainsi qu'à travers la négociation collective.

Approche sensible au genre

Les femmes sont particulièrement vulnérables à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Des mesures doivent tenir compte de cette réalité et s'attaquer aux causes sous-jacentes, telles que les formes multiples et croisées de discrimination, les relations de pouvoir inégales fondées sur le genre, les stéréotypes et les normes sociales et culturelles favorisant la violence et le harcèlement. Des mesures doivent également être prises, selon les besoins, pour atténuer l'impact des violences domestiques dans le monde du travail.

Lien avec les principes et droits fondamentaux au travail

La convention et la recommandation reconnaissent que la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail exigent que les Membres respectent, promeuvent et réalisent les principes et droits fondamentaux au travail ainsi que la promotion du travail décent (article 5).

En matière d'égalité et de non-discrimination, la Convention exige que les Membres adoptent des lois, des réglementations et des politiques qui garantissent le droit à l'égalité et à la non-discrimination, y compris pour les travailleurs, ainsi que pour les personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement (article 6).

Recommandation : ''Les groupes vulnérables et les groupes en situation de vulnérabilité devraient être interprétés selon les normes internationales du travail applicables et les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme (paragraphe 13).

Des mesures législatives spécifiques devraient également être prises pour protéger les travailleurs migrants, en particulier les travailleuses migrantes (paragraphe 10).

Prévention et protection

En vertu de la Convention, les Membres doivent définir et interdire la violence et le harcèlement dans le monde du travail dans leurs lois et règlements (articles 4 (2), (a) et 7), et adopter des mesures appropriées pour les prévenir (article 8).

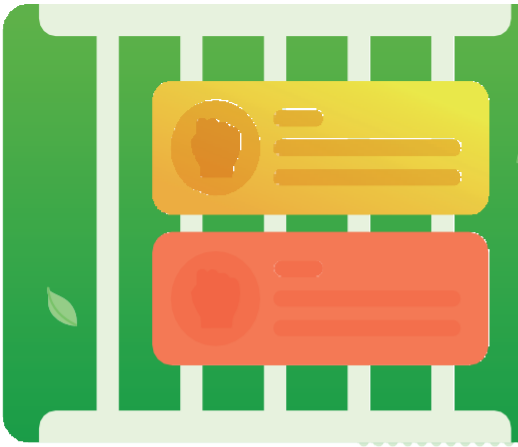
Étant donné que la violence et le harcèlement ne se produisent pas de manière uniforme dans le monde du travail, les mesures de prévention doivent inclure l'identification des secteurs ou des professions et des modalités de travail dans lesquels les travailleurs et autres personnes concernées sont plus exposées à la violence et au harcèlement, ainsi que la protection de ces personnes. L'identification de ces secteurs, professions et modalités de travail doit être effectuée en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens (articles 8(b) et 8(c)).

La Convention exige également que les Membres reconnaissent le rôle des pouvoirs publiques en ce qui concerne la protection des travailleurs de l'économie informelle contre la violence et le harcèlement (articles 8(a) et 8(c)).

La Convention aborde également les responsabilités des employeurs en matière de prévention et de protection contre la violence et le harcèlement (article 9). Les Membres doivent adopter des lois et des règlements prescrivant aux 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 du possible, ces mesures comprennent :

- Une politique du lieu de travail, adoptée et mise en œuvre en consultation avec les travailleurs et leurs représentants.

- Systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail qui prennent en compte la violence et le harcèlement ainsi que les risques psychosociaux associés.
- Identification des dangers et évaluation des risques de violence et de harcèlement, avec la participation des travailleurs et de leurs représentants, et adoption de mesures pour prévenir et contrôler ces dangers et risques.



Recommandation :

L'évaluation doit tenir compte de facteurs particuliers d'aggravation des risques de violence et harcèlement, y compris les dangers et risques psychosociaux (Paragraphe. 8).

- Informer et former sous des formes accessibles les travailleurs et autres personnes concernées, notamment sur les dangers et les risques, les mesures de prévention et de protection associées, ainsi que les droits et responsabilités des travailleurs et des autres personnes concernées.

Approche inclusive

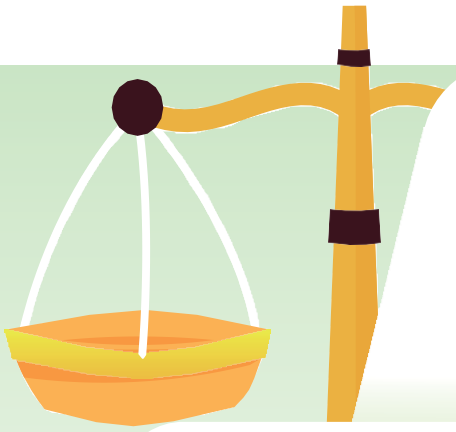
Garantir une application efficace
et des recours efficaces est essentiel
pour répondre aux cas de violence et
de harcèlement une fois qu'ils se produisent et pour éviter qu'ils ne se reproduisent.

LOI

Pour faire ça, la Convention prévoit que les membres doivent surveiller et appliquer ces lois et réglementations et garantir un accès aisés des moyens de 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 sur le lieu de travail et extérieur au lieu de travail, aux cours ou aux tribunaux.

Des mesures doivent être prises pour protéger les plaignants, les victimes, les témoins et les lanceurs d'alerte contre la victimisation ou les représailles (Art. 10(a) et 10(b)). En outre, des sanctions pour les cas de violence et de harcèlement doivent être prévues le cas échéant (article 10(d)).

La Convention répond également
à la nécessité d'équilibrer le droit
des personnes à la vie privée et
à la confidentialité, tout en garantissant
une application et des recours efficaces.
Il exige donc explicitement
que les Membres protègent
la vie privée et la confidentialité
et veillent à ce que ces exigences en la matière
ne soient pas appliquées abusivement(article 10(c)).



Parallèlement au règlement des différends,
des recours et un soutien sont nécessaires
pour garantir une réparation complète. La Convention
exige que les Membres garantissent un accès facile à des recours appropriés
et efficaces, ainsi qu'à des mesures de soutien juridique,
social, médical et administratif pour
les plaignants et les victimes. (Article 10(b

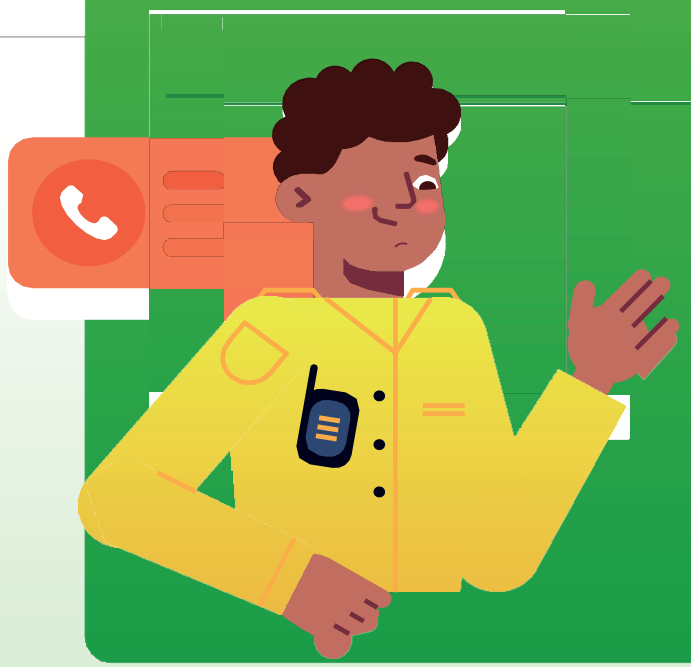
Recommandation:

Les recours pourraient inclure le droit de démissionner avec indemnisation, la réintégration, une indemnisation appropriée pour les dommages, des ordonnances exigeant des mesures avec force exécutoire immédiate, ainsi que des frais et dépens juridiques (paragraphe 14).

La Convention précise que les victimes de violence et de harcèlement basés 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 recours sensibles au genre, sûrs et efficaces (Art. 10(e)).

Recommandation:

Ces mécanismes devraient inclure des tribunaux dotés d'une expertise spécifique, un traitement rapide et efficace, des conseils et une assistance juridiques, des guides accessibles et le transfert de la charge de la preuve (paragraphe 1



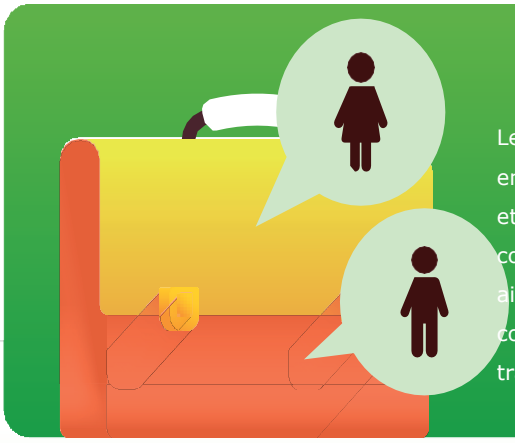
Le soutien, les services, et les remèdes devraient inclure un soutien pour aider les victimes
rentrer sur le marché du travail, services de conseil et d'information, lignes d'assistance téléphonique 24 heures sur 24, services d'urgence, soins médicaux et traitement, des centres de crise, comprenant des refuges et des unités de police spécialisées.

La convention demande au membres de prendre des mesures pour veiller à ce que l'inspection du travail et d'autres autorités compétentes, le cas échéant, soient habilitées à traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, notamment en ordonnant des mesures immédiatement exécutoires ou l'arrêt du travail lorsqu'il existe un danger imminent pour la vie, la santé ou la sécurité, sous réserve de tout droit de recours judiciaire ou administratif qui pourrait être prévu par la législation.

Orientation, formation et sensibilisation

L'orientation, la formation et
la sensibilisation au niveau national sont essentielles
pour garantir que la violence et le harcèlement
dans le monde du travail soient prévenus et éliminés.
Pour cette raison, la Convention exige que
les membres, en consultation avec les organisations
représentatives désorganisations
'employeurs et des travailleurs
doivent veiller à ce que les politiques nationales
pertinentes luttent contre la violence et le harcèlement.

Cela inclut, conformément à une approche intégrée, celles concernant la sécurité et la santé au travail, l'égalité et la non-discrimination, ainsi que la migration (article 11, point a)).
La convention appelle également les Membres à veiller à ce que des orientations, des ressources,
des formations ou d'autres outils concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail soient fournis aux employeurs et aux travailleurs et à leurs organisations, ainsi qu'aux autres autorités compétentes, dans des formats accessibles.



Recommandation:

Les Membres devraient financer, concevoir, mettre enlevure et diffuser, selon qu'il convient lignes directrices et les programmes de formation tenant compte de la considération genre pour aider les pouvoirs public et aider les employeurs et les travailleurs à prévenir et agir contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, (paragraphe 23 (b)).

La Convention exige également que les Membres entreprennent d'autres initiatives générales, notamment des campagnes de sensibilisation (Art. 11(c)).

Recommandation:

Celles-ci comprennent, entre autres mesures, des campagnes publiques visant à favoriser des lieux de travail sûrs, sains et harmonieux, ainsi que des campagnes qui véhiculent le caractère inacceptable de la violence et du harcèlement, luttent contre les attitudes discriminatoires, et préviennent la stigmatisation des victimes, des plaignants, des témoins et des lanceurs d'alerte (Paragraphes. 23(d) et 23(g)

Aperçu :

La Convention vise à prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, reconnaissant qu'ils constituent une violation des droits de l'homme et une menace pour l'égalité des chances, tout en étant inacceptables et incompatibles avec un travail décent. Il définit « la violence et le harcèlement » de manière large pour couvrir un large éventail de comportements, compris les préjudices physiques, psychologiques, sexuels et économiques.

La Convention s'applique à tous les secteurs, qu'ils soient publics ou privés, formels ou informels, et à tous les travailleurs, y compris ceux en situation vulnérable. Il impose aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs l'obligation de prévenir et de lutter contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail par le biais de mesures juridiques, de politiques et de programmes. Il souligne l'importance des services de sensibilisation, de formation et d'accompagnement des victimes.

Conclusion :

La Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement,2019, représente une avancée significative dans la promotion de lieux de travail sûrs, respectueux et inclusifs dans le monde entier.

En établissant des normes et des responsabilités, elle fournit un cadre d'action pour prévenir et lutter contre la violence et le harcèlement sous toutes ses formes. Cependant, son efficacité dépend en fin de compte de l'engagement des gouvernements, des employeurs, des travailleurs et des autres parties prenantes à mettre en œuvre efficacement ses dispositions et à garantir leur respect. Par conséquent, une ratification et une mise en œuvre généralisées de la Convention sont essentielles pour atteindre ses objectifs et créer des lieux de travail où chacun peut s'épanouir dans la dignité et le respect.

www.eatuc.org @EATUC EATUC info@eatuc.org