

PÔLE BERENSTEIN

Les débats

La Convention OIT n° 190 au regard
de la réalité suisse des plaintes pour
harcèlement au travail



SOCIÉTÉ INTERNATIONALE DE
DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE



PÔLE BERENSTEIN
DROIT DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

AVANT-PROPOS

Les célébrations relatives au centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT), en 2019, ont été marquées par l'adoption d'une Convention n° 190 sur les violences et le harcèlement dans le monde du travail.

Afin d'éclairer la portée de ce nouvel instrument juridique, le Pôle Berenstein de la Faculté de droit, en collaboration avec la Section suisse de la Société internationale de droit du travail et de la sécurité sociale, a invité des membres de cette section, professeur.e.s et avocat.e.s, à débattre autour d'une table ronde, qui s'est tenue le 19 mars 2020 à l'Université de Genève.

La présente brochure donne un aperçu des propos échangés à cette occasion. Elle s'ouvre sur deux textes introductifs. Le premier, rédigé par le Prof. Jean-Michel Servais, Président d'honneur de la Société internationale de droit du travail et de la sécurité sociale et co-fondateur de la nouvelle Section suisse, replace la Convention dans le contexte du droit international. Le second, dont l'auteure est Mme Manuela Tomei, Directrice du Département des conditions de travail et de l'égalité au Bureau international du Travail (BIT), met l'accent sur le processus ayant mené à son adoption.

Le texte de la Convention est reproduit à la fin de la brochure. A la dernière page figure un code QR qui permet d'accéder à la page internet de l'événement.

Genève, mars 2020.

Prof. Anne-Sylvie Dupont
Prof. Karine Lempen



La Convention n° 190 et la lutte contre les violences en droit international du travail



La violence a existé de tous temps. Sans nier l'extrême brutalité des guerres et des attentats récents, elle semble moins généralisée dans les sociétés policiées contemporaines. C'est du moins ce qu'affirmait le philosophe français Michel Serres peu avant son décès au printemps 2019. Il n'est sans doute paradoxal qu'en apparence qu'elle soit aujourd'hui au centre des débats publics. Accepter d'en parler, et de la sanctionner, suppose le développement d'une société où la raison l'emporte, au sein d'une très large majorité, sur la force primaire. Tout l'effort de civilisation a consisté à faire primer l'esprit sur la force.

Cet usage abusif de la force, inacceptable en soi, rompt encore l'égalité garantie par les grands instruments nationaux et internationaux sur les droits de l'être humain. Ces derniers ont consacré depuis longtemps le droit à l'intégrité physique et à la sécurité personnelle, et plus récemment celui à la dignité de la personne. Il soulève, du moins en paroles, une réprobation générale. La contrainte prend des formes variées; elle couvre le harcèlement.

JEAN-MICHEL SERVAIS

Professeur invité à l'Université de Gérone, Président d'honneur de la Société internationale de droit du travail et de la sécurité sociale, Ancien Directeur du Bureau international du travail

Son élimination constitue un sujet relativement consensuel dans les relations entre employeurs et syndicats. Les traités des Nations Unies sur les personnes handicapées (2006) et sur les travailleurs migrants (1990) s'y réfèrent. L'OIT avait adopté des normes à cet effet pour des catégories spécifiques de travailleurs. Elle a voté, en 2019, une Convention n° 190 et une Recommandation n° 206 qui portent plus généralement sur la question.

La Convention protège les individus au travail, quel que soit leur statut contractuel. Elle couvre les travailleurs indépendants, et par conséquent ceux des plateformes électroniques quand ils ne sont pas reconnus comme salariés. Elle s'applique aux bénévoles, aux personnes en formation (comme les stagiaires et les apprentis), aux travailleurs licenciés et/ou en recherche d'emploi ainsi qu'aux employeurs. Elle se réfère à l'économie informelle et vise les éléments en lien avec le monde du travail: lieux de l'activité ou du paiement de la rémunération, déplacements, communications professionnelles, trajet du ou vers le travail, logement fourni par l'employeur, pauses, repas, installations sanitaires.

Une législation protectrice ne suffit pas. Les Etats doivent lutter dynamiquement contre ce phénomène, collecter des données, construire des indicateurs, identifier les professions et les secteurs les plus exposés, reconnaître le rôle des pouvoirs publics dans l'économie informelle.

L'article 9 contient une obligation de diligence à charge des employeurs. Ceux-ci doivent prendre des mesures raisonnables et pratiquement réalisables, en fonction de leur degré de contrôle, pour prévenir la violence et le harcèlement au travail: mettre en œuvre une politique à cet effet, tenir compte de ces périls physiques et psycho-sociaux spécifiques, identifier et évaluer ces risques et prendre les mesures voulues pour les prévenir et les maîtriser, fournir des informations et assurer une formation sur les dangers encourus, les mesures prises, sur les droits et les responsabilités des travailleurs et des autres personnes concernées. Le texte reflète une vision entrepreneuriale de la santé au travail, perçue comme un facteur important de motivation des salariés, rassurés sur les problèmes de leur emploi, ainsi que de diminution des coûts occasionnés par les ruptures de production dues aux incidents, par la nécessité de remplacer les absents et par tous les autres frais qui y sont liés.

L'article 6 rappelle la relation entre ces politiques et celles de lutte contre les discriminations, notamment fondées sur le genre. La conjonction de facteurs tels que le sexe, la race, l'âge ou le handicap favorise la violence. L'instrument emprunte plus largement au droit de l'égalité des techniques qui favorisent la mise en œuvre effective des droits reconnus par ses dispositions. Plusieurs vont au-delà d'une vision uniquement punitive ou d'actions en dommages et intérêts. S'inspirant des droits anglo-saxons de la discrimination, les Etats pourraient prévoir des organismes, indépendants, chargés de combattre ces violences. Leur mission consisterait à aider les victimes, à réaliser études et rapports, à formuler des recommandations. Les personnes affectées devraient bénéficier d'une assistance, avoir le droit de se retirer - voire de démissionner ou d'être réintégrées - d'une situation de travail qui présente un danger grave et imminent sans subir de conséquences indues.

Une lutte active contre ces situations suppose un ensemble coordonné de campagnes d'information, d'éducation et de formation de tous les acteurs responsables, spécialement des organisations patronales et syndicales. Il ne faut pas sous-estimer la capacité des acteurs sociaux à dépasser une conception des relations sociales centrée exclusivement sur des intérêts matériels, à satisfaire les aspirations à une vie socio-professionnelle plus harmonieuse.

Au-delà, ces quelques mots d'introduction à un colloque nécessaire encouragent à dépasser une vision centrée sur les rapports d'emploi et les relations professionnelles et à considérer la lutte contre la violence comme une question d'organisation de la société. N'est-ce pas là d'ailleurs un rôle traditionnel du droit ? Il s'agit en l'occurrence d'adapter le droit du travail, et sa pratique, à un marché de l'emploi où plus que jamais dans l'histoire, hommes et les femmes travaillent ensemble. Un respect plus réel des différences fondées sur le genre suppose un changement en profondeur des mentalités, des habitudes et des institutions sociales. Le droit de l'OIT offre les moyens d'en promouvoir la réalisation.



Un monde du travail sans violence ni harcèlement : le défi de la nouvelle Convention n° 190 et de la Recommandation n° 206 de l'OIT



Le 21 juin 2019, la Conférence internationale du Travail a adopté, par une très large majorité, la Convention n° 190 sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, ainsi que la Recommandation n° 206 qui l'accompagne. Les expressions « historique » et « un pont entre le présent et le passé » ont été employées pour saluer la nouvelle convention. Son adoption a marqué le point d'orgue de cinq ans de travail intensif, de discussions animées et de dialogue constant entre le Bureau et les mandants tripartites de l'OIT.

La Convention n° 190 introduit un certain nombre d'innovations importantes. D'abord elle établit le droit de tous et toutes à vivre dans un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, ainsi que l'obligation des États de « respecter, promouvoir et réaliser » ce droit. Elle clarifie aussi, pour la première fois, ce que l'on entend par « violence et harcèlement dans le monde du travail », précise les mesures à prendre pour les prévenir et les combattre et spécifie qui doit prendre ces mesures.

MANUELA TOMEI

Directrice, WORKQUALITY, BIT, Genève

La Convention utilise le terme « violence et harcèlement » comme un concept unique 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 ». Après de vifs et longs débats, les délégués tripartites ont conclu qu'un seul concept de « violence et harcèlement » était préférable à des définitions distinctes, étant donné la diversité des définitions et des concepts utilisés dans le monde pour se référer à ces deux termes.

En outre, la ligne de démarcation entre les comportements qui sont associés à ces deux termes, et les conséquences correspondantes, n'est souvent pas si nette. Par exemple, le harcèlement sexuel peut entraîner des dommages tant physiques que psychologiques. Dans un souci d'assurer que la nouvelle norme fournit des indications claires et de portée universelle, tout en reconnaissant la diversité de systèmes législatifs à travers le monde, les délégués ont décidé de laisser à la discrétion des États de définir « violence et harcèlement » soit comme un seul concept soit comme des concepts distincts, pourvu qu'ils respectent les paramètres énoncés à l'article 1a) de la Convention.

Une nouvelle caractéristique de la Convention est la protection très étendue qu'elle établit contre la violence et le harcèlement. Ceci se reflète dans le vaste champ d'application de l'instrument qui doit s'appliquer non seulement aux employés, mais également à tous autres travailleurs, quel que soit leur statut contractuel, ainsi que les stagiaires et les volontaires, entre autres, et les personnes qui exercent l'autorité, les fonctions et les responsabilités de l'employeur. Tout aussi variées sont les circonstances dans lesquelles la violence et le harcèlement « s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail », peuvent se produire. Elles peuvent survenir sur des lieux de travail, pendant les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, ou en participant à des cours de formation, ou, encore, via Internet et les médias sociaux.



Alors que les trois groupes étaient d'accord sur la nécessité d'une protection ample, les employeurs et un nombre des gouvernements étaient préoccupés des conséquences, pour les employeurs et leurs obligations, d'un champ d'application si vaste. L'article 9 de la Convention, qui oblige les États à exiger que les employeurs prennent des mesures pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, adresse cette préoccupation en établissant que ces mesures doivent, entre autres, être proportionnées au niveau de contrôle des employeurs sur les circonstances concernées.

La nouvelle norme reconnaît que les femmes sont touchées de manière disproportionnée et qu'une protection efficace requiert la nécessité de s'attaquer aux causes sous-jacentes, telles que l'abus des rapports de force inégaux et la persistance de normes sociales et culturelles préjudiciables aux femmes. D'où l'accent mis sur l'obligation des États de promouvoir, de respecter et de mettre en œuvre le principe et le droit à la non-discrimination et à l'égalité au travail, tant pour les femmes que pour les autres groupes sociaux victimes de discrimination.

La Convention n° 190 promeut une « approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre » pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement au travail. Ce faisant, elle réitère son souci que personne ne soit laissé pour compte. Elle souligne qu'aucune mesure politique ou institution ne peut à elle seule mettre fin à la violence et au harcèlement au travail, mais que seul un ensemble cohérent de mesures, qui tiennent compte des circonstances spécifiques des hommes et des femmes, peut y parvenir.

La Convention donne des réponses innovantes à un problème universel, complexe et ancien, mais en constante évolution, comme le monde du travail. On ne pouvait mieux marquer l'entrée de l'OIT dans son second centenaire.



Le droit international du travail prohibe le « harcèlement fondé sur le genre »



La Convention OIT n° 190 interdit toutes les formes de violences dans le monde du travail, notamment le « harcèlement fondé sur le genre ». Développée par des professeures de droit aux Etats-Unis durant les années nonante, cette notion englobe les comportements, sexu-alisés ou non, qui ont pour but - ou pour effet - de remettre à l'ordre les individus transgressant les frontières du genre, par exemple des femmes occupant des emplois traditionnellement masculins ou des hommes s'écartant de la norme sociale de masculinité.

KARINE LEMPEN

Professeure à l'Université de Genève

A titre d'illustration, on peut mentionner la directrice d'une entreprise qui s'entend dire de façon récurrente qu'elle n'a « pas les épaules assez larges » ou, suite à un congé maternité, qu'elle « ferait mieux de retourner s'occuper de ses gamins ». Autre exemple : un travailleur dont les collègues se moquent parce qu'il est petit, déteste le sport et adore cuisiner en famille serait susceptible d'invoquer un harcèlement en raison du genre. A l'appui de cette allégation, il lui incomberait de démontrer qu'il a été harcelé parce qu'il ne correspond pas au stéréotype de l'homme fort et agressif qui aime passer ses soirées « entre mecs » à regarder un match ou film d'action. Enfin, le concept de « harcèlement fondé sur le genre » couvre aussi les actes et remarques transphobes ou homophobes.

En Suisse, l'article 4 de la loi fédérale sur l'égalité interdit le harcèlement « sexuel ou fondé sur l'appartenance sexuelle ». Le mobbing subi par une femme parce qu'elle est une femme, ou par un homme parce qu'il est un homme, entre donc dans le champ d'application de cette disposition. De même, les remarques sur l'orientation sexuelle sont citées par la doctrine, ainsi que par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) dans son commentaire relatif à la loi sur le travail, comme une des formes du harcèlement sexuel.

La Convention n° 190 permet de mieux comprendre que l'article 4 de la loi fédérale sur l'égalité (contrairement à l'article 3 de cette loi, cf. ATF 145 II 153) interdit, dans le monde du travail, tous les actes sexistes qui portent atteinte à la dignité, y compris ceux liés à l'orientation sexuelle.



Le harcèlement d'une partie employée qui se trouve en incapacité de travail



Peut-on admettre l'existence d'un harcèlement (psychologique ou sexuel) dans le monde du travail, lorsqu'une personne employée est harcelée, sans contact physique, par son employeur ou une personne employée dans la même entreprise, alors qu'elle se trouve dans une période d'incapacité de travail ?

En l'absence de normes expresses dans l'ordre juridique suisse, le Tribunal fédéral a eu l'occasion de répondre affirmativement à deux reprises à cette question. Ainsi, dans un arrêt du 22 janvier 2008 (4C.74/2007), notre Haute Cour a reconnu l'existence d'un harcèlement psychologique « administratif » qui avait consisté dans la multiplication des démarches qu'un employé avait dû entreprendre pour faire reconnaître ses droits envers la partie employée, ainsi que dans les nombreux courriels et appels téléphoniques qu'il avait reçus à son domicile pour régler des affaires professionnelles.

JEAN-PHILIPPE DUNAND

Professeur à l'Université de Neuchâtel, avocat

De même, dans un arrêt plus récent du 29 août 2019 (4A_544/2018), les juges de Mon-Repos ont admis que le harcèlement sexuel qu'avait fait subir le directeur de la société employeuse à une employée sur le lieu de travail s'était poursuivi après que celle-ci se soit trouvée en incapacité de travail, le directeur ne cessant de l'importuner par de nombreux courriels, messages SMS et tentatives d'appels téléphoniques, ou encore par l'envoi d'une boîte vide de chocolats de la marque « Merci ».

Il semblerait que les comportements répréhensibles relevés dans les deux affaires susmentionnées puissent entrer dans le champ d'application de la Convention OIT n° 190, tel que précisé en particulier en son article 3, lettre d : « La présente convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail : dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication ».

Plus généralement, l'article 3 de la Convention énumère de nombreux critères qui permettent de considérer de manière large le périmètre du harcèlement dans le monde du travail (par exemple, lieux où se prennent les pauses, trajets entre le domicile et le travail, voyages professionnels, etc.).



Vers des mesures de réparation et de sanction efficaces ? Réflexions sur l'article 10 de la Convention OIT n° 190



Pour assurer l'effectivité des principes fondamentaux consacrés par la Convention n° 190, l'instrument prévoit l'obligation de prendre des mesures de sanction et de réparation appropriées et efficaces (art. 4 al. 2 let. e, art. 8 let. c, art. 10).

On sait qu'en Suisse, les cas de discrimination envers les femmes enceintes et les jeunes mères sont fréquents. Trop souvent, elles sont licenciées alors qu'elles sont enceintes, pendant les 16 semaines qui suivent l'accouchement ou juste après la fin de cette période de protection. L'impact sur la carrière de ces femmes est énorme ; tout aussi énorme est la perte de ces forces de travail pour l'économie et l'évolution des mentalités. Les discriminations dans l'attribution des tâches et celles qui résultent du droit à allaiter sont également monnaie courante.

ANNE MEIER

Dre en droit, chercheuse FNS
à l'Université de Bâle, avocate

Lorsque la Suisse se préparera à ratifier cette Convention du centenaire, adoptée sous sa présidence, elle devra accepter d'ouvrir le débat sur les mesures et sanctions qui existent aujourd'hui en droit suisse pour protéger les femmes contre les discriminations au travail. Que dire, en effet, du fait que pour faire valoir la nullité du congé, pour obtenir le paiement du salaire dû, les femmes licenciées en raison d'une grossesse doivent mener des procès qui durent souvent de très longs mois, à un moment où elles sont particulièrement vulnérables?

Que dire des lacunes des assurances sociales pendant ces périodes ? Que dire des droits perdus vis-à-vis du chômage, le délai-cadre d'indemnisation ouvert lorsque la caisse avance les prestations en lieu et place de l'employeur n'étant pas restituable ? Que dire encore de la protection quasi-systématique, dans la jurisprudence, des « motifs économiques » avancés par les employeurs pour justifier des licenciements juste après la période de protection qui suit l'accouchement ? Que dire, surtout, de la sanction en cas de licenciement, qui se monte, dans la pratique, très rarement à plus de trois à quatre mois ? Que dire du droit à la réintégration (art. 10 LÉg), auquel les femmes renoncent le plus souvent, par méconnaissance de ce mécanisme ou par peur de réintégrer un environnement de travail hostile ? Ou encore de l'absence, en droit suisse, d'une réglementation efficace de protection des lanceurs d'alerte, empêchant ainsi la protection des femmes qui dénoncent un climat de harcèlement et de discrimination dans leur entreprise ?

Les moyens existants sont donc limités et les sanctions profondément inefficaces. Ils devront être très fortement améliorés pour répondre aux exigences de la Convention OIT n° 190.



L'atténuation du fardeau de la preuve en matière de harcèlement fera-t-elle son entrée en droit suisse par la porte internationale ?



Adoptée le 21 juin 2019 par la Conférence internationale du travail lors de sa 108ème session, en même temps que la Recommandation n° 206, la Convention n° 190 de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est novatrice en ce sens qu'elle fédère les États au niveau mondial autour de l'idée qu'il faut lutter efficacement pour éradiquer violence et harcèlement du monde du travail, de tels comportements pouvant constituer une violation des droits humains. Vu le caractère inclusif du texte adopté, certaines adaptations du droit positif suisse paraissent inéluctables.

CHRISTINE SATTIVA SPRING

Dre en droit, chargée de cours à l'Université de Lausanne, avocate

Pour assurer la mise en œuvre de la Convention, en particulier de la disposition prévoyant pour les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre un accès effectif à des mécanismes de plainte et de règlement des différends, ainsi qu'à des moyens de recours et de réparation tenant compte des considérations de genre, sûrs et efficaces, l'article 16 lettre e) de la Recommandation prévoit « le déplacement de la charge de la preuve, s'il y a lieu (selon l'amendement présenté notamment au nom du gouvernement suisse), dans les procédures ne relevant pas du droit pénal. » Inspiré des considérations émises par la CJUE, qui ont également guidé le législateur européen, le déplacement du fardeau de la preuve est fondé sur la constatation des difficultés liées au fait que toute allégation doit être prouvée en justice puisque, dans les affaires de discrimination, les preuves se trouvent souvent entre les mains du défendeur.

En droit suisse, l'article 6 de la loi sur l'égalité (LEg) consacre ce principe, dont est expressément exclu le harcèlement sexuel, et qui ne s'applique pas non plus aux cas de violences au travail. On comprend la réserve faite pour le droit pénal, mais il serait regrettable de ne pas prêter une oreille attentive à la victime ayant allégué des faits plausibles laissant présager de l'existence d'un harcèlement, en particulier lorsque l'environnement ne paraît pas respectueux des droits fondamentaux au travail fixés à l'article 5 de la Convention. On ne parle pas ici de renverser le fardeau de la preuve, ce qui obligrait l'employeur à établir des faits négatifs, mais seulement de lui laisser le soin d'apporter la contre-preuve, en présence d'une vraisemblance de comportement contraire à la Convention.

Il y a lieu, dans un tel cas, de déplacer la charge de la preuve pour permettre l'application effective du droit.



L'approche prudente et impartiale que devrait adopter l'employeur



La Convention OIT n° 190 contient des principes qui sont déjà ancrés dans le droit suisse du travail : le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel sont deux formes d'atteinte à la personnalité qui sont prohibées, pour lesquelles la responsabilité de l'employeur peut être engagée.

Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles ou d'une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas toujours satisfait aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs.

RÉMY WYLER

Professeur à l'Université
de Lausanne, avocat

Le préambule de la Convention OIT n° 190 reconnaît notamment le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement et une culture du travail fondée sur le respect mutuel. La difficulté que nous souhaitons souligner est qu'une accusation de harcèlement peut être fondée ou infondée. Infondée car la personne qui s'en plaint peut ne pas avoir la distance pour apprécier objectivement la situation, émettre son accusation avec un dessein autre que la protection de sa personnalité. Souvent, chaque situation présente deux faces. Par exemple, lorsqu'un travailleur a des difficultés dans l'exécution de son travail, l'employeur peut de bonne foi lui apporter des mesures de soutien, telles qu'un encadrement par un collègue et un plan d'atteintes graduelles d'objectifs ; si la finalité de ces mesures n'est pas suffisamment expliquée ou comprise, la perception du travailleur concerné pourrait être celle de mesures prises à son encontre tendant à le contrôler, à le critiquer, à le mettre sous pression, à l'inciter à quitter son emploi.

Les différences de perception sont fréquentes. Être désigné à tort comme harceleur est ressenti comme une profonde atteinte à sa considération. En présence d'une accusation, à moins que sa réalité soit évidente, l'employeur doit considérer qu'il doit préserver deux personnes : celle qui se plaint et celle contre qui l'accusation pourrait être infondée ; la réaction première de l'employeur doit être de prendre des mesures de sauvegarde des deux personnes et de mettre en œuvre des mesures de vérification. Ainsi l'employeur se doit d'avoir une approche liminaire prudente et impartiale.

La Convention OIT n° 190 met en énergie la lutte contre le harcèlement et ses sanctions. Elle présente une lacune : celle d'être muette sur la nécessité de l'investigation et les contours de sa mise en œuvre. En présence de deux perceptions, l'investigation est toujours nécessaire.



C190 - Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 10 juin 2019, en sa cent huitième session (session du centenaire);

Rappelant que la Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales;

Réaffirmant la pertinence des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail;

Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et la Convention relative aux droits des personnes handicapées;

Reconnaisant 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;

Reconnaisant que 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;

Reconnaisant l'importance d'une culture du travail fondée sur le respect mutuel et la dignité de l'être humain aux fins de la prévention de la violence et du harcèlement;

Rappelant que les Membres ont l'importante responsabilité de promouvoir un environnement général de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement pour faciliter la prévention de tels comportements et pratiques, et que tous les acteurs du monde du travail doivent s'abstenir de recourir à la violence et au harcèlement, les prévenir et les combattre;

Reconnaisant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail nuisent à la santé psychologique, physique et sexuelle, à la dignité et à l'environnement familial et social de la personne;

Reconnaisant que la violence et le harcèlement nuisent aussi à la qualité des services publics et des services privés et peuvent empêcher des personnes, en particulier les femmes, d'entrer, de rester et de progresser sur le marché du travail;

Notant que la violence et le harcèlement sont incompatibles avec la promotion d'entreprises durables et ont un impact négatif sur l'organisation du travail, les relations sur le lieu de travail, la motivation des travailleurs, la réputation de l'entreprise et la productivité;

Reconnaisant que la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, et reconnaissant 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;

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;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt et unième jour de juin deux mille dix-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la violence et le harcèlement, 2019:

I. DÉFINITIONS

Article 1

1. Aux fins de la présente convention:

a) 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;

b) l'expression «violence et harcèlement fondés sur le genre» 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.

2. Sans préjudice des dispositions des alinéas a) et b) du paragraphe 1 du présent article, les définitions figurant dans la législation nationale peuvent énoncer un concept unique ou des concepts distincts.

II. CHAMP D'APPLICATION

Article 2

1. La présente convention protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que 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, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.

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

Article 3

La présente convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail:

- a) sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail;
- b) sur 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;
- c) à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail;
- d) dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication;
- e) dans le logement fourni par l'employeur;
- f) pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

III. PRINCIPES FONDAMENTAUX

Article 4

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.

2. Tout Membre doit adopter, conformément à la législation et à la situation nationales et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette approche devrait prendre en compte la violence et le harcèlement impliquant des tiers, le cas échéant, et consiste notamment à:

- a) interdire en droit la violence et le harcèlement;
- b) garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement;
- c) adopter une stratégie globale afin de mettre en œuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement;
- d) établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi ou renforcer les mécanismes existants;
- e) garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes;
- f) prévoir des sanctions;
- g) élaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas;
- h) garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement, y compris par le biais de l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents.

3. Lorsqu'il adopte et met en œuvre l'approche visée au paragraphe 2 du présent article, tout Membre doit reconnaître les fonctions et rôles différents et complémentaires des gouvernements, et des employeurs et travailleurs et de leurs organisations respectives, en tenant compte de la nature et de l'étendue variables de leurs responsabilités respectives.

Article 5

En vue de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, tout Membre doit respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, et aussi promouvoir le travail décent.

Article 6

Tout Membre doit 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.

IV. PROTECTION ET PRÉVENTION

Article 7

Sans préjudice des dispositions de l'article 1 et conformément à celles-ci, tout Membre doit adopter une législation définissant et interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

Article 8

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment:

- a) reconnaître le rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle;
- b) identifier, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement;
- c) prendre des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace.

Article 9

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 oeuvre, 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;
- 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.

V. CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET MOYENS DE RECOURS ET DE RÉPARATION

Article 10

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour:

- a) suivre et faire appliquer la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;
- b) garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, qui soient sûrs, équitables et efficaces, tels que:

- i) des procédures de plainte et d'enquête et, s'il y a lieu, des mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail;
 - ii) des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail;
 - iii) des tribunaux et autres juridictions;
 - iv) des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles;
 - v) des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes;
- c) protéger la vie privée des personnes concernées et la confidentialité, dans la mesure du possible et selon qu'il convient, et veiller à ce que les exigences en la matière ne soient pas appliquées abusivement;
 - d) prévoir des sanctions, s'il y a lieu, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail;
 - e) prévoir que les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail auront effectivement 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 tenant compte des considérations de genre, sûrs et efficaces;
 - f) 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;
 - g) garantir que tout travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie, sa santé ou sa sécurité, en raison de violence et de harcèlement, sans subir de représailles ni autres conséquences indues, et le devoir d'en informer la direction;
 - h) 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.

VI. ORIENTATIONS, FORMATION ET SENSIBILISATION

Article 11

Tout Membre doit, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'efforcer de garantir que:

- a) la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est traitée dans les politiques nationales pertinentes, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination et aux migrations;
- b) des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, sont mis à la disposition des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations ainsi que des autorités compétentes, sous des formes accessibles selon le cas;
- c) des initiatives sont prises en la matière, notamment des campagnes de sensibilisation.

VII. MÉTHODES D'APPLICATION

Article 12

Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation nationale ainsi que par des conventions collectives ou d'autres mesures conformes à la pratique nationale, y compris en étendant, ou en adaptant, les mesures existantes de sécurité et de santé au travail à la question de la violence et du harcèlement et en élaborant des mesures spécifiques si nécessaire.

VIII. DISPOSITIONS FINALES

Article 13

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

Article 14

1. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.
2. Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

Article 15

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation prend effet une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans l'année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention dans la première année de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 16

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification communiquée, le Directeur général appelle l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 17

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées conformément aux articles précédents.

Article 18

Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présente à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examine s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 19

Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présente à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention 1. Au cas où la Conférence adopte une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit, nonobstant l'article 15 ci-dessus, la dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesse d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeure en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision. et examine s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 20

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.



<https://www.unige.ch/droit/berenstein/actualites/violence-travail/>

Scanner le QR code pour accéder
à la page internet de l'événement