



Organisation internationale du Travail

# LES FEMMES ET L'OIT, UN SIÈCLE D'HISTOIRE

## 2019 100 ANS D'HISTOIRE VERS UN MEILLEUR AVENIR POUR TOUS

# 2030

2018 20<sup>e</sup> CIST, RÉSOLUTION 1: LE TRAVAIL DE SOIN À AUTRUI NON RÉMUNÉRÉ EST RECONNU COMME UN STATUT AU REGARD DU TRAVAIL

2015 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE  
Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle

2013 LANCEMENT DE L'INITIATIVE SUR LES FEMMES AU TRAVAIL  
19<sup>e</sup> CIST, RÉSOLUTION 1: LE TRAVAIL DE SOIN À AUTRUI NON RÉMUNÉRÉ EST RECONNU COMME DU TRAVAIL

2008 DÉCLARATION DE L'OIT SUR LA JUSTICE SOCIALE POUR UNE MONDIALISATION ÉQUITABLE

2000 OBJECTIFS DU MILLENAIRE POUR LE DÉVELOPPEMENT  
CONVENTION (N° 183) SUR LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ

1995 4<sup>e</sup> CONFÉRENCE MONDIALE SUR LES FEMMES (BEIJING)  
PLAN D'ACTION DE L'OIT POUR L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

1994 CONVENTION 175  
Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel

1989 CONVENTION 169  
Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux

1983 CONVENTION 159  
Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées

1979 CONVENTION SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES (NATIONS UNIES)

1964 LE TRAVAIL DES FEMMES DANS UN MONDE EN ÉVOLUTION  
Le rapport du BIT *Le travail des femmes dans un monde en évolution* en appelle à la non-discrimination, à l'égalité de rémunération et à la redistribution des activités de soin à autrui non rémunérées

1958 CONVENTION 111  
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession)

1952 CONVENTION 102, CONVENTION 103  
Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum)  
Convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée)

1949 CONVENTION 98, CONVENTION 97  
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective  
Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée)

1944 DÉCLARATION DE PHILADELPHIE

2011 CONVENTION 189  
Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques

2010 RECOMMANDATION (N° 200) SUR LE VIH ET LE SIDA

2006 CONVENTION RELATIVE AUX DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES (NATIONS UNIES)

1998 DÉCLARATION DE L'OIT RELATIVE AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

1996 CONVENTION 177  
Convention (n° 177) sur le travail à domicile

1993 CONFÉRENCE MONDIALE SUR LES DROITS DE L'HOMME (VIENNE)

1990 CONVENTION 171  
Convention (n° 171) sur le travail de nuit

1985 3<sup>e</sup> CONFÉRENCE MONDIALE SUR LES FEMMES (NAIROBI)

1981 CONVENTION 156  
Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales

1980 2<sup>e</sup> CONFÉRENCE MONDIALE SUR LES FEMMES (COPENHAGUE)

1975 1<sup>re</sup> CONFÉRENCE MONDIALE SUR LES FEMMES (MEXICO)  
DÉCLARATION SUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE TRAITEMENT POUR LES TRAVAILLEUSES

1951 CONVENTION 100  
Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération

1948 DÉCLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L'HOMME  
CONVENTION (N° 87) SUR LA LIBERTÉ SYNDICALE ET LA PROTECTION DU DROIT SYNDICAL

CONSTITUTION DE L'OIT  
1<sup>er</sup> CONGRÈS INTERNATIONAL DES TRAVAILLEUSES  
CONVENTION (N° 3) SUR LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ

# 1919

« Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: un meilleur avenir du travail pour tous » 2019



Organisation  
internationale  
du Travail

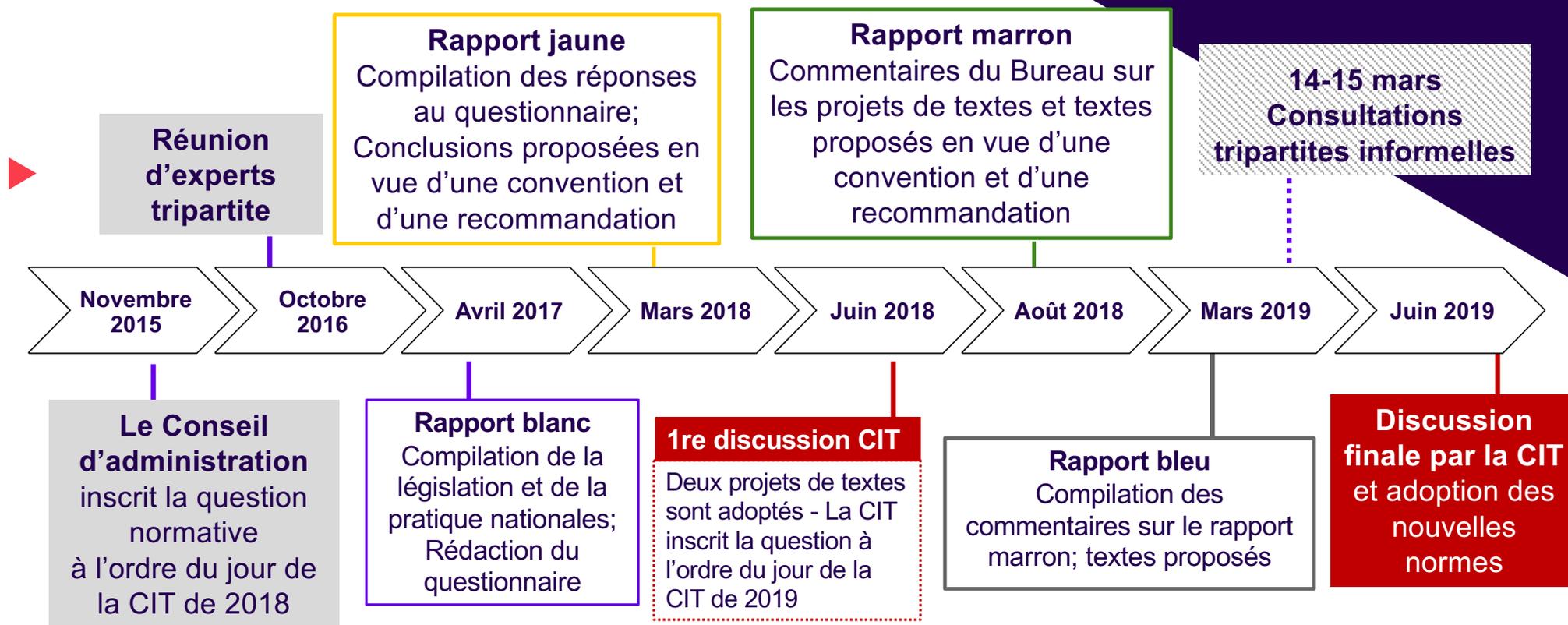
## Un mandat global

# Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail

Convention n° 190 et recommandation n° 206 de l'OIT

#RATIFIEZ  
C190

# LA PROCÉDURE D'ADOPTION DES NORMES DE L'OIT



# LES ÉTAPES SUIVANT L'ADOPTION



- Tous les Membres doivent **soumettre la convention et la recommandation à l'autorité nationale compétente** (64 soumissions de la C190 au 21/04/2022 selon les informations transmises au BIT)
- Après les ratifications de l'Uruguay et de Fidji, la convention est **entrée en vigueur** le 25 juin 2021 – 12 ratifications
- La convention entre en vigueur **pour chaque Membre** douze mois après la date de l'enregistrement de l'instrument de ratification par le Directeur général du BIT
- Les Membres ayant ratifié la convention doivent présenter périodiquement un rapport, qui sera examiné par la **Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations**

# POURQUOI CES NORMES SONT-ELLES NÉCESSAIRES?

## La violence et le harcèlement dans le monde du travail...

... mettent en péril  
l'égalité des chances et  
**sont inacceptables et  
incompatibles avec le  
travail décent**

... peuvent constituer une  
**violation des droits  
humains ou une atteinte  
à ces droits**

... nuisent à la **santé**, à la  
**dignité** et à  
**l'environnement familial et  
social** de la personne

... peuvent empêcher des personnes,  
en particulier les femmes, **d'entrer, de  
rester et de progresser sur le  
marché du travail**

... sont incompatibles avec la  
promotion **d'entreprises durables** et  
ont un impact négatif sur **les relations  
sur le lieu de travail, la réputation  
de l'entreprise et la productivité**



# EN QUOI CES NORMES SONT-ELLES NOVATRICES ?

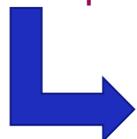
- ❖ La convention et la recommandation sont **les premières normes internationales** sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail et en donnent une définition.
- ❖ Elles reconnaissent **le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre.**
- ❖ La convention réunit **le monde de l'égalité et la non-discrimination et le monde de la santé et de la sécurité au travail.**
- ❖ La convention tient compte:
  - du **caractère évolutif du travail**
  - des **causes sous-jacentes** de la violence et du harcèlement
  - des **secteurs ou professions et modalités de travail** davantage exposés à la violence et au harcèlement



# LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL

## Définitions

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**



**Violence et harcèlement fondés sur le genre** : 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 comprenant le harcèlement sexuel.**

**Les définitions figurant dans la législation nationale peuvent énoncer un concept unique ou des concepts distincts**

# QUI EST PROTÉGÉ ?



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

## La convention protège les travailleurs et d'autres personnes dans le monde du travail

- les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales
- les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel
- les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis
- les travailleurs licenciés
- les personnes bénévoles
- les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi
- les personnes exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur

La convention demande aux Membres de prendre en compte la violence et le harcèlement impliquant **des tiers**, le cas échéant, quand ils adoptent une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre

# OÙ ET QUAND ?

## Violence et harcèlement dans le monde du travail

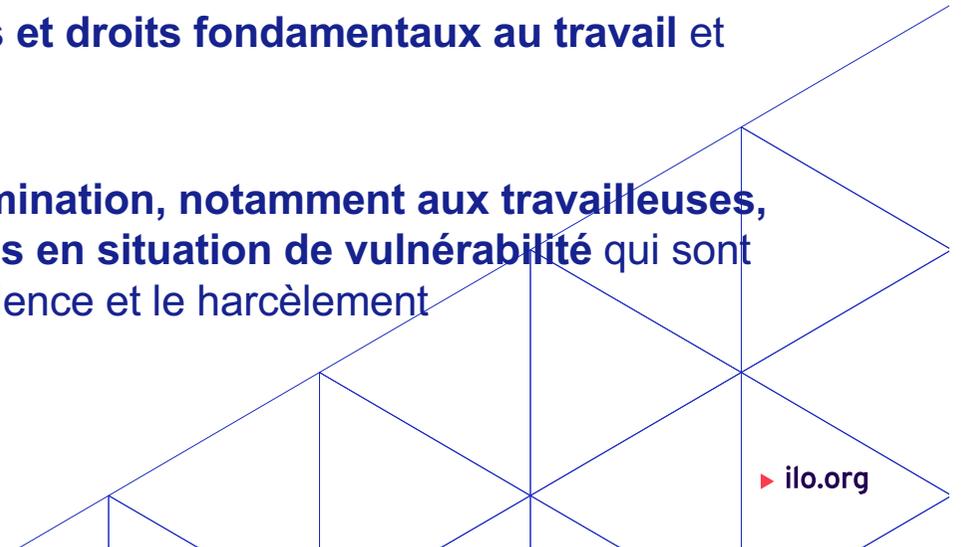
*S'exerçant à l'occasion de, en lien avec ou du fait du travail*



- sur le lieu de travail, y compris dans les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail
- dans les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas
- dans les installations sanitaires, les salles d'eau ou les vestiaires
- lors de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail
- dans le cadre de communications liées au travail
- dans le logement fourni par l'employeur
- pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail [ilo.org](http://ilo.org)

# PRINCIPES FONDAMENTAUX

- ❖ Respecter, promouvoir et réaliser le **droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement**
- ❖ Adopter une approche **inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre**
- ❖ Respecter, promouvoir et réaliser **les principes et droits fondamentaux au travail** et promouvoir le **travail décent**
- ❖ **Garantir le droit à l'égalité et à la non-discrimination, notamment aux travailleuses, ainsi qu'aux groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité** qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement



# ▶ ADOPTER UNE APPROCHE ...

tout en reconnaissant les fonctions et rôles différents et complémentaires des gouvernements, et des employeurs et travailleurs et de leurs organisations respectives, et en tenant compte de la nature et de l'étendue variables de leurs responsabilités respectives



## Inclusive



Économie

- Économie formelle
- Économie informelle
- Secteur privé
- Secteur public



Monde du travail

- Travailleurs
- Demandeurs d'emploi
- Candidats à un emploi
- Bénévoles
- Tiers
- Personnes en formation
- Travailleurs licenciés



Outils accessibles

- Prévention et protection
- Justice efficace
- Information et formation



## Intégrée



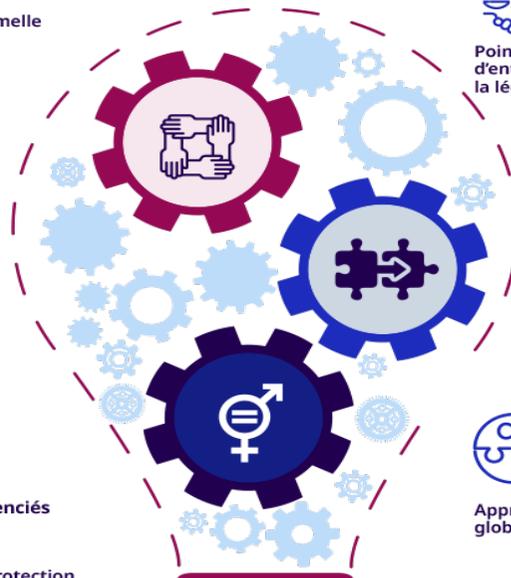
Points d'entrée dans la législation

- Lois sur le travail et l'emploi
- Loi sur l'égalité et la non-discrimination
- Lois et réglementations relatives à la SST
- Droit migratoire
- Droit pénal
- Conventions collectives



Approche globale

- Prévention et protection
- Contrôle de l'application et moyens de recours et de réparation
- Orientations, formation et sensibilisation



Prévenir et éliminer la violence et le harcèlement au travail



Tenant compte des considérations de genre



À prendre en compte

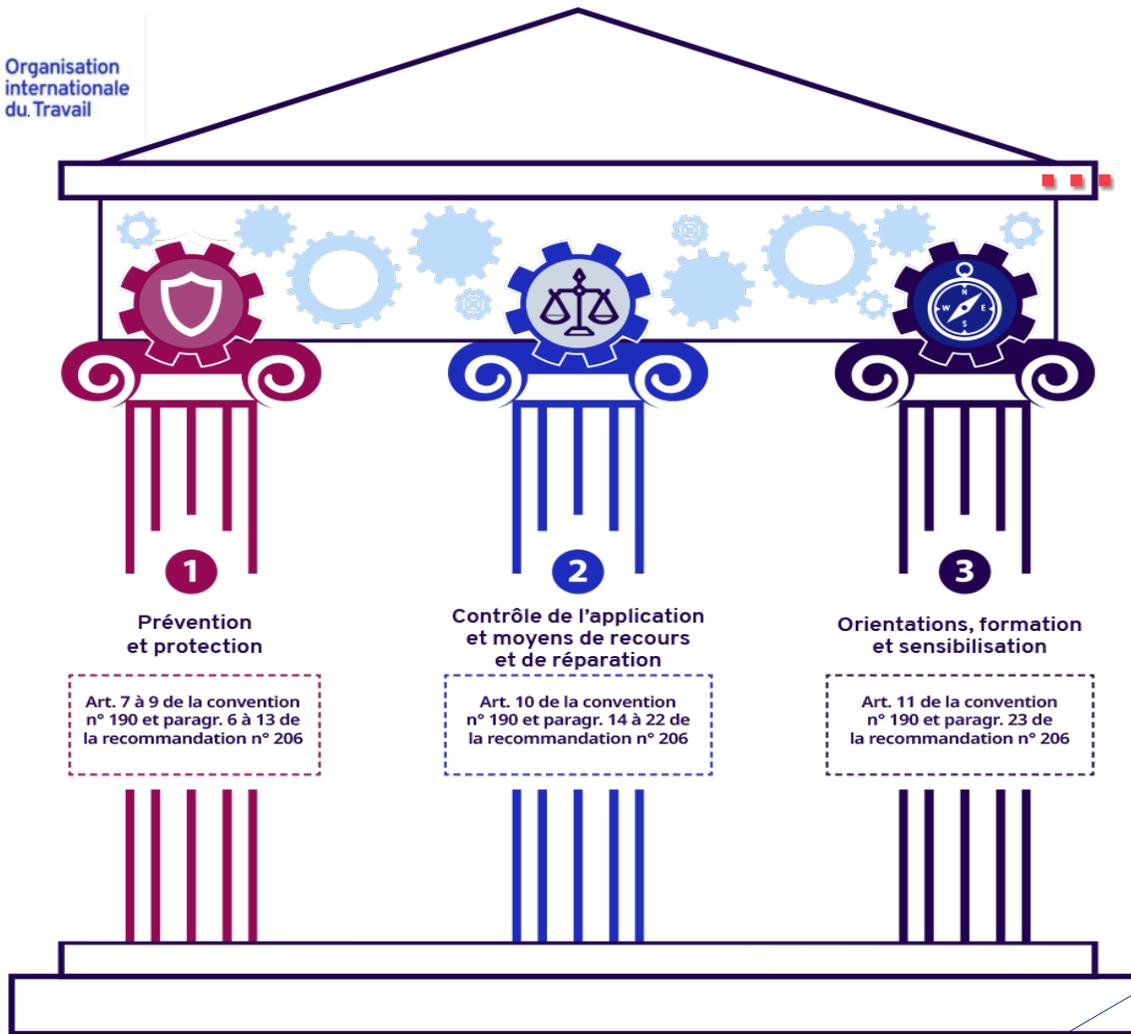
- La lutte contre les stéréotypes liés au genre et l'inégalité des rapports de force entre les sexes
- Les différences liées au genre dans la conception des politiques, lois et réglementations, ainsi que des conventions collectives
- La promotion de l'égalité de genre dans la pratique, y compris par des mesures visant à réduire les impacts préjudiciables

## PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE L'APPROCHE À ADOPTER

- ❖ Interdire en droit la violence et le harcèlement
- ❖ Garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement
- ❖ Adopter une stratégie globale afin de mettre en œuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement
- ❖ 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'à 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
- ❖ 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



Organisation  
internationale  
du Travail



**1**  
Prévention  
et protection

Art. 7 à 9 de la convention  
n° 190 et paragr. 6 à 13 de  
la recommandation n° 206

**2**

Contrôle de l'application  
et moyens de recours  
et de réparation

Art. 10 de la convention  
n° 190 et paragr. 14 à 22 de  
la recommandation n° 206

**3**

Orientations, formation  
et sensibilisation

Art. 11 de la convention  
n° 190 et paragr. 23 de  
la recommandation n° 206

# ET COMMENT ?



► [ilo.org](https://ilo.org)

# COMMENT ?

**PROTECTION  
ET  
PRÉVENTION**  
(Art. 7-9 C. 190)  
(Paras. 6-13 R. 206)



- Définir et interdire (Art. 7 de C190)
- Identifier les groupes, secteurs ou professions et modalités de travail davantage exposés (Art. 8 de C190; paras. 9, 10, 11 et 13 de R206) —Ex: travail de nuit ou isolé, secteur santé R206
- Prévenir (Art. 9 de C190 et para. 8 de R206)
  - Adopter une politique du lieu de travail (pour le contenu, voir para. 7 de la R206)
  - Tenir compte de la V&H dans la SST et dans l'évaluation des risques
  - Fournir des informations et une formation

# COMMENT ?

## CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET MOYENS DE RECOURS ET DE RÉPARATION

(Art. 10 C. 190)  
(Paras. 14 - 22 R. 206)

- Mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends
- Moyens de recours et de réparation et assistance et protection contre les représailles
- Droit du travailleur de se retirer d'une situation de travail s'il y a un danger imminent et grave pour sa vie, sa santé ou sa sécurité
- Habilitation de l'inspection du travail et d'autres autorités compétentes
- Sanctions et conseil



# COMMENT ?

## ORIENTATIONS ET FORMATION

(Art. 11 C. 190)  
(Para. 23 R. 206)



- Traiter la V&H dans les politiques pertinentes
- Sensibiliser
- Mettre en œuvre des programmes d'enseignement et des supports pédagogiques tenant compte des considérations de genre
- Fournir des orientations, des ressources et des formations aux employeurs, travailleurs et autorités compétentes (juges, inspecteurs du travail, etc.)
- Développer du matériel pour les journalistes et les médias

# LA VIOLENCE DOMESTIQUE

La violence domestique a un impact dans le monde du travail



Les normes demandent aux Membres de:

*Convention  
n° 190*

- **Reconnaître les effets de la violence domestique**
- Dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, d'**en atténuer l'impact**

*Recommandation  
n° 206*

- Congé pour les victimes
- Modalités de travail flexibles
- Protection temporaire contre le licenciement
- Prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques
- Sensibilisation

# L'IMPORTANCE DU RÔLE DES PARLEMENTAIRES

## ❖ POSER DES QUESTIONS ORALES OU ÉCRITES AU GOUVERNEMENT

- ❖ Sur l'état d'avancement de la procédure de ratification
- ❖ Sur les raisons de l'absence de ratification ou d'application de la convention

## ❖ INITIER OU ENCOURAGER LA TENUE D'UN DÉBAT PARLEMENTAIRE SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL

## ❖ TRAVAILLER AVEC LE MINISTÈRE DU TRAVAIL OU TOUT AUTRE MINISTÈRE COMPÉTENT, LES PARTENAIRES SOCIAUX, LES MEDIAS ET LA SOCIÉTÉ CIVILE POUR MOBILISER EN FAVEUR DE LA RATIFICATION ET DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION N° 190

# RÉFÉRENCES

- Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019
- Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019
- La violence et le harcèlement dans le monde du travail: Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206 – BIT, 2021
- Des milieux de travail sûrs et sains exempts de violence et de harcèlement, BIT, 2020
- Série de notes techniques (harcèlement sexuel, violence domestique, etc.)
- [Anglais] Easy-to-read Guide C190 - Some world agreements about stopping violence and harassment at work
- Note Convention (n° 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019: 12 contributions possibles à la crise du COVID-19 et à la reprise, 2020