

**ASSEMBLÉE
DE LA
POLYNÉSIE FRANÇAISE**

Commission de la santé, de
la solidarité, du travail
et de l'emploi

Papeete, le **14 MAI 2021**

N° 59-2021

RAPPORT

relatif à l'avis de l'assemblée de la Polynésie française sur le projet de loi autorisant la ratification de la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail,

présenté au nom de la commission de la santé, de la solidarité, du travail et de l'emploi,

par Monsieur et Madame les représentants Angélo FREBAULT et Monette HARUA

**Document mis
en distribution**

Le 14 MAI 2021

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs les représentants,

Par lettre n° 400/DIRAJ du 1^{er} avril 2021, le haut-commissaire de la République en Polynésie française a soumis pour avis à l'assemblée de la Polynésie française, un projet de loi autorisant la ratification de la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

I- Contexte

Le 21 juin 2019, après un travail normatif mené pendant deux années, les membres de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ont adopté la Convention n° 190, complétée par la Recommandation n° 206 sur la violence et le harcèlement qui précise les modalités de sa mise en œuvre.

Créée en 1919, l'OIT est une agence spécialisée de l'Organisation internationale des Nations-Unies (ONU) réunissant les représentants des gouvernements, employeurs et travailleurs de ses 187 Etats-membres dont la mission est de protéger et promouvoir les droits de l'homme au travail (*travail, emploi, protection sociale, dialogue social*). A cette fin, elle établit des normes internationales, élabore des politiques et conçoit des programmes visant à promouvoir le travail décent pour tous les hommes et femmes dans le monde. Par le biais de la Conférence internationale du Travail (CIT) qui se réunit tous les mois de juin à Genève, elle élabore et adopte les normes internationales du travail.

Initialement, la proposition d'élaborer une norme sur la violence a été formulée pour donner suite à la Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au coeur du travail décent. Cette résolution, adoptée lors de la Conférence de 2009, prône l'interdiction de la violence sexiste sur le lieu de travail et la mise en place de politiques, programmes, lois et autres mesures de prévention.

Afin de préparer la première discussion de la Conférence sur la question de "La violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail" en vue d'une action normative, une réunion tripartite d'experts s'est tenue en octobre 2016.

Les conclusions de cette réunion ont fait apparaître que les normes internationales du travail « ne définissent pas la violence et le harcèlement, ne fournissent pas d'orientation sur la manière de traiter leurs différentes formes et ne couvrent pas tous les travailleurs. [...] Tout, en reconnaissant qu'il est nécessaire d'améliorer l'application des normes internationales du travail existantes et d'adopter une série d'autres mesures, les experts conviennent de la pertinence de l'adoption d'un ou de plusieurs instruments. Cela pourrait permettre de parvenir à une compréhension commune de ce que recouvre l'expression de la violence et du harcèlement et des outils nécessaires pour la combattre. »

Sur la base des réponses des Etats-membres au questionnaire destiné à préparer un nouvel instrument sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, un projet de texte a pu être élaboré par le Bureau International du Travail (BIT) et servir de base lors des discussions au sein de la commission normative mise en place à cet effet. Cette dernière a tenu 17 séances.

Le rapport rendant compte de ses travaux a été étudié lors de la Conférence de juin 2018 à l'ordre du jour de laquelle figurait pour la première fois la question de "la violence et du harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail". Il y a notamment été décidé que le projet d'instrument prendrait la forme d'une convention complétée d'une recommandation.

Une deuxième discussion lors de la Conférence de juin 2019 a permis de préciser le contenu de la convention et de trouver des consensus sur des sujets complexes tels que son champ d'application, la définition conjointe de la violence et du harcèlement ou la responsabilité des différents acteurs (*employeurs, gouvernements, travailleurs*).

Adoptée le 21 juin 2019 avec un large consensus, la Convention n° 190 relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail entrera en vigueur le 25 juin 2021. L'Etat s'est engagé à la ratifier rapidement.

II- Objectifs de la Convention

La Convention n°190 de l'OIT est la première norme internationale qui vise à mettre un terme à la violence et au harcèlement dans le monde du travail.

Ambitieuse, elle prévoit l'instauration de moyens de protection et de prévention ainsi que la nécessité de garantir des voies de recours et de réparation et incite les gouvernements à mettre en place des orientations, des formations ou encore des actions de sensibilisation concernant la violence et le harcèlement.

Elle englobe ces deux notions en leur donnant une définition unique et vient par contre instaurer une spécificité pour les faits de violence et de harcèlement fondés sur le genre en rajoutant des éléments à leur définition.

III- Présentation de la Convention

La convention comprend un préambule et vingt articles répartis en huit titres.

Le **titre I** concerne les définitions de violence et harcèlement.

L'article 1.1 donne la définition de l'expression « violence et harcèlement » et l'article 1.2, la définition de l'expression « violence et harcèlement fondés sur le genre », qui est comprise dans l'expression « violence et harcèlement ».

Le **titre II** (articles 2 et 3) s'attache à définir le champ d'application de la convention.

Aux termes de l'article 2, la Convention s'applique aux travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, aux personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, aux personnes en formation dont les stagiaires et apprentis, aux travailleurs licenciés, aux bénévoles, aux personnes à la recherche d'un emploi aussi bien qu'aux employeurs. Secteurs public et privé y sont soumis.

L'article 3 précise que la convention s'applique à l'occasion, en lien ou du fait du travail, à savoir :

- Sur le lieu de travail ;
- Sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses, utilise des installations sanitaires ou des vestiaires ;
- à l'occasion de déplacements, de formations, d'événements liés au travail ;
- dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication (TIC) ;
- dans le logement fourni par l'employeur ;
- pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

Le **titre III** (*articles 4 à 6*) traite des principes fondamentaux de la convention qui s'imposent aux Etats-membres l'ayant ratifiée.

L'article 4 impose aux Etats de respecter, promouvoir et réaliser le droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement et, à ce titre, décline les mesures à prendre.

L'article 5 rappelle l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail.

L'article 6 impose d'adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment pour les personnes appartenant à des groupes vulnérables.

Le **titre IV** (*articles 7 à 9*) détaille les mesures de protection et prévention prévues par la convention.

L'article 7 précise que tout membre doit adopter une législation définissant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris lorsqu'ils sont fondés sur le genre.

L'article 8 énumère quelques mesures de prévention appropriées. L'une d'elles consiste à identifier, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées notamment, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage à la violence et au harcèlement.

L'article 9 prescrit l'obligation pour les Etats-membres d'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 dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable.

Quatre mesures sont proposées plus particulièrement. L'une d'elle est 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

Au sein du **titre V**, *l'article 10* prévoit les mesures appropriées visant à contrôler l'application des mesures de prévention et de lutte contre les faits de harcèlement et de violence et les moyens de recours et de réparation.

Au sein du **titre VI**, *l'article 11* mentionne la nécessité pour les Etats-membres de s'efforcer de présenter certaines garanties fondamentales, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Ces derniers doivent notamment garantir la mise à disposition des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations ainsi que des autorités compétentes, des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Au sein du **titre VII**, *l'article 12* indique les méthodes d'application possibles de la convention, à savoir :

- la législation nationale ;
- les conventions collectives ;
- ou toutes autres mesures conformes à la pratique nationale, y compris en étendant ou en adaptant des mesures existantes ou en élaborant des mesures spécifiques.

Le titre VIII (articles 13 à 20) précise les dispositions finales de la convention.

La convention ne lie que les Etats-membres de l'OIT qui l'ont ratifiée. A ce jour, elle lie donc les cinq Etats suivants : l'Uruguay, les Fidji, la Namibie, l'Argentine et la Somalie.

Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux membres ont été enregistrées par le directeur général, sachant que la deuxième ratification a été enregistrée le 25 juin 2020. Sa date d'entrée en vigueur prendra donc effet le 25 juin 2021.

Elle entre en vigueur pour chacun des membres douze mois après la date où sa ratification a été enregistrée auprès du directeur général du BIT.

Le conseil d'administration du BIT peut présenter un rapport sur l'application de la convention à chaque fois qu'il le juge nécessaire 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.

IV- Incidences de la ratification par la France de la Convention pour la Polynésie française

Hormis la notion de violence, qui n'est pas encadrée dans le code du travail polynésien, mais peut tout de même être prise en compte dans le cadre de l'obligation de sécurité qui incombe à tout employeur, la majorité des dispositions de la convention trouvent un corollaire dans la réglementation en vigueur en Polynésie française.

D'ailleurs, cette obligation de sécurité s'applique de manière générale en matière de harcèlement moral ou sexuel et de violences physiques ou morales.

Ainsi, la réglementation polynésienne satisfait aux obligations et garanties suivantes :

✓ L'adoption d'une législation qui définit et interdit le harcèlement dans le monde du travail

Depuis 2013, les articles Lp. 1141-1 à Lp. 1141-12 du code du travail polynésien définissent et encadrent le harcèlement moral et sexuel.

✓ La protection contre les discriminations des travailleurs appartenant à un groupe vulnérable

Les articles Lp. 1121-1 et Lp. 1121-2 du code du travail polynésien correspondent à l'article L. 1132-1 du code du travail métropolitain qui liste une trentaine de critères en application desquels nul ne peut faire l'objet d'un licenciement, d'une sanction ou d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte.

En Polynésie française, ces critères sont : l'origine, le sexe, les moeurs, l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une nation, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap.

✓ Les mesures de protection et prévention à mettre en œuvre par l'employeur

En application des articles Lp. 4121-1 à Lp. 4121-5 du code du travail polynésien, au titre de son obligation générale en matière de sécurité, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'entreprise, y compris les travailleurs temporaires et les travailleurs indépendants.

Pour ce faire, l'employeur peut s'appuyer sur le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) qui a pour mission notamment de contribuer et de veiller à la protection de santé physique ou mentale et de la sécurité des salariés de l'entreprise (article Lp. 4613-1 du code du travail polynésien).

✓ Le contrôle de l'application des mesures de prévention et de lutte contre les faits de harcèlement et de violence et la garantie d'un accès à des moyens de recours et de réparation (article 10 de la Convention)

La Polynésie française dispose déjà de mesures appropriées pour garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation, des mécanismes et procédures de signalement (article Lp. 1141-10 du code du travail polynésien) et de règlement des différends dans le monde du travail (article Lp. 1411-1).

Par ailleurs, le salarié qui aurait été licencié ou sanctionné pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral peut enclencher une action devant le tribunal du travail.

En outre, la loi du pays n° 2019-28 du 26 août 2019 a introduit dans le code du travail la possibilité pour la Direction du travail d'avoir recours à la médiation afin de résoudre une situation individuelle de souffrance au travail (*article Lp. 8212-9 du code du travail polynésien*).

Enfin, conformément à ce que prévoit la Convention, des sanctions administratives (*article Lp. 1141-11*) et pénale (*article Lp. 1141-12*) sont prévues par le code du travail polynésien.

✓ **La garantie du droit de retrait des travailleurs** prévue aux articles Lp. 4131-1 à Lp. 4132-2 du code du travail polynésien.

✓ **Le contrôle de l'application du cadre juridique applicable et le rôle de l'Inspection du travail**

S'agissant du secteur privé, la Direction du travail vérifie la présence, dans les règlements intérieurs de chaque employeur, de clauses relatives à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel (*principe de la sanction disciplinaire pour les salariés procédant à un tel harcèlement et interdictions des sanctions, licenciements et autres mesures discriminatoires pour les victimes ou les témoins de harcèlement*).

Par ailleurs, l'Inspection du travail étant habilitée à traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, ses agents peuvent envoyer des lettres d'observations et demander aux employeurs de modifier des clauses de leur règlement intérieur, y compris celles relatives au harcèlement. Ils ont une compétence pénale en la matière.

S'agissant du secteur public, en application des articles 5-2 et 5-3 de la délibération n° 95-215 AT du 14 décembre 1995 portant statut général de la fonction publique de la Polynésie française, aucun fonctionnaire ne doit subir des faits de harcèlement, tant sexuel que moral.

En outre, aucune mesure concernant le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire parce qu'il a :

- subi ou refusé de subir de tels agissements ;
- formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action de justice visant à faire cesser de tel faits ;
- témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

✓ **Les orientations, formation et sensibilisation**

La Direction du travail organise des matinées de prévention destinées à sensibiliser et informer, tant les employeurs que les salariés, sur plusieurs thématiques relatives à la santé et à la sécurité au travail. En 2017, le thème de la matinée était la prévention de la souffrance au travail.

Un guide sur la souffrance au travail est d'ailleurs disponible à la Direction du travail et distribué, aux employeurs comme aux salariés.

V- Travaux en commission

Lors de l'examen du projet d'avis par les membres de la commission de la santé, de la solidarité, du travail et de l'emploi le 11 mai 2021, la conformité de la réglementation polynésienne à la plupart des règles et principes posés par la convention a été réitérée.

Toutefois, la ratification de la convention entrainera une évolution liée à la mise en place de l'évaluation des risques au travail et à la prise en compte des principes fondamentaux et de prévention qu'elle édicte.

Il serait bon également de prévoir une réunion tripartite pour avoir la possibilité d'inclure la notion de violence dans le code du travail polynésien.

Afin que tous les employeurs polynésiens soient sensibilisés aux nouvelles obligations qui leur incomberont, la Direction du travail s'attachera à les informer par le biais des matinées de prévention et de tournées dans les îles éloignées.

Par ailleurs, au regard de la situation sanitaire, elle réfléchit à des supports d'information numériques tels que des vidéos courtes sur des risques particuliers et les obligations y afférentes. Ces vidéos, disponibles sur le site internet de la Direction du travail, pourront être diffusées ou visionnées aisément par les habitants des îles éloignées et ceux qui n'ont pas l'occasion de se déplacer.

*
* *

Au regard de ces éléments, la commission de la santé, de la solidarité, du travail et de l'emploi propose à l'assemblée de la Polynésie française d'émettre un avis favorable au projet de loi présenté.

LES RAPPORTEURS

Angélo FREBAULT

Monette HARUA

ASSEMBLÉE
DE LA
POLYNÉSIE FRANÇAISE

AVIS N°

A/APF

DU

sur le projet de loi autorisant la ratification de la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

L'ASSEMBLÉE DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

Vu la loi organique n° 2004-192 du 27 février 2004 modifiée portant statut d'autonomie de la Polynésie française, ensemble la loi n° 2004-193 du 27 février 2004 modifiée complétant le statut d'autonomie de la Polynésie française ;

Vu la lettre n° 400/DIRAJ du 1^{er} avril 2021 du haut-commissaire de la République en Polynésie française soumettant à l'avis de l'assemblée de la Polynésie française un projet de loi autorisant la ratification de la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ;

Vu la lettre n° /2021/APF/SG du portant convocation en séance des représentants à l'assemblée de la Polynésie française ;

Vu le rapport n° du de la commission de la santé, de la solidarité, du travail et de l'emploi ;

Dans sa séance du

ÉMET L'AVIS SUIVANT :

Le projet de loi autorisant la ratification de la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail recueille un *avis favorable* de l'assemblée de la Polynésie française.

Le présent avis sera publié au *Journal officiel* de la Polynésie française et transmis, accompagné de son rapport de présentation, au haut-commissaire de la République en Polynésie française, au Président de la Polynésie française, aux présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat et aux parlementaires de la Polynésie française.

La secrétaire,

Le président,

Béatrice LUCAS

Gaston TONG SANG

CONVENTION N° 190

DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL RELATIVE À L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL, ADOPTÉE À GENÈVE LE 21 JUIN 2019

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 ;

Reconnaissant 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 ;

Reconnaissant 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 ;

Reconnaissant 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 ;

Reconnaissant 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 ;

Reconnaissant 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 ;

Reconnaissant 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^{er}

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 œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement ;
- b) de tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail ;
- c) d'identifier les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques ;
- 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

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.

Article 20

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