



---

*Commission de l'emploi et des affaires sociales  
Commission des droits des femmes et de l'égalité des genres*

---

**2020/0011(NLE)**

19.1.2024

**\*\*\***

## **PROJET DE RECOMMANDATION**

sur le projet de décision du Conseil invitant les États membres à ratifier la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'Organisation internationale du travail  
(13106/2023 – C9-0396/2023 – 2020(NLE))

Commission de l'emploi et des affaires sociales  
Commission des droits des femmes et de l'égalité des genres

(Procédure avec commissions conjointes – article 58 du règlement intérieur)

Rapporteuses: Kira Marie Peter-Hansen, Cindy Franssen

***Légende des signes utilisés***

- \* Procédure de consultation
- \*\*\* Procédure d'approbation
- \*\*\*I Procédure législative ordinaire (première lecture)
- \*\*\*II Procédure législative ordinaire (deuxième lecture)
- \*\*\*III Procédure législative ordinaire (troisième lecture)

(La procédure indiquée est fondée sur la base juridique proposée par le projet d'acte.)

## SOMMAIRE

	<b>Page</b>
PROJET DE RÉSOLUTION LÉGISLATIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN .....	5
EXPOSÉ DES MOTIFS .....	6
ANNEXE: ENTITÉS OU PERSONNES DONT LES RAPPORTEURES ONT REÇU DES CONTRIBUTIONS .....	11



## PROJET DE RÉOLUTION LÉGISLATIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN

**sur le projet de décision du Conseil invitant les États membres à ratifier la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'Organisation internationale du travail (13106/2023 – C9-0396/2023 – 2020(NLE))**

### **(Approbation)**

*Le Parlement européen,*

- vu le projet de décision du Conseil (13106/2023),
  - vu la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'Organisation internationale du travail
  - vu la demande d'approbation présentée par le Conseil conformément à l'article 153, paragraphe 2, à l'article 153, paragraphe 1, point a), à l'article 157, paragraphe 3, et à l'article 218, paragraphe 6, deuxième alinéa, point a) v), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (C9-0396/2023),
  - vu l'article 105, paragraphes 1 et 4, ainsi que l'article 114, paragraphe 7, de son règlement intérieur,
  - vu les délibérations communes de la commission de l'emploi et des affaires sociales et de la commission des droits des femmes et de l'égalité des genres au titre de l'article 58 du règlement intérieur,
  - vu l'avis de la commission des libertés civiles, de la justice et des affaires intérieures,
  - vu la recommandation de la commission de l'emploi et des affaires sociales et de la commission des droits des femmes et de l'égalité des genres (A9-0000/2023),
1. donne son approbation au projet de décision du Conseil;
  2. charge sa Présidente de transmettre la position du Parlement au Conseil et à la Commission, ainsi qu'aux gouvernements et aux parlements des États membres.

## EXPOSÉ DES MOTIFS

### Introduction

Dans le monde, plus d'une personne en situation d'emploi sur cinq a subi au moins une forme de violence et de harcèlement au travail – physique, psychologique ou sexuelle – au cours de sa vie professionnelle<sup>1</sup>.

Les femmes sont touchées de manière disproportionnée puisque, dans l'Union, une femme sur trois a subi une forme de violence physique et/ou sexuelle. Environ un tiers des femmes qui ont déjà été confrontées au harcèlement sexuel dans l'Union l'ont été sur leur lieu de travail, ce qui constitue un obstacle important à l'entrée et au maintien sur le marché de travail, nuit à l'égalité entre les femmes et les hommes et alimente l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Un trop grand nombre de personnes continuent d'être victimes de violence et de harcèlement malgré les conséquences considérables que cela entraîne pour l'exercice de leurs droits fondamentaux et l'accès à l'égalité des chances et un travail décent. En outre, les conséquences de la violence et du harcèlement s'étendent à l'ensemble de la société, avec un préjudice important pour les services publics et privés et l'aggravation des inégalités sur le marché du travail et au-delà.

La violence et le harcèlement dans le monde du travail doivent être éliminés et la convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement constitue un excellent cadre à cette fin.

### La convention

La convention n° 190 de l'OIT (C190) est le premier traité international à reconnaître le droit de chacun à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris à caractère sexiste. Elle établit l'obligation de respecter et de promouvoir ce droit et de le rendre effectif, ainsi que des normes minimales pour lutter contre le harcèlement et la violence afin de promouvoir un environnement de travail sain, sûr et équitable pour tous.

L'article 1<sup>er</sup> donne la première définition internationale de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

L'article 2 définit le champ d'application de la convention, qui protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés, les travailleurs quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi, ainsi que les superviseurs et les employeurs. La convention s'applique à tous les secteurs, privé ou public, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

Les articles 4 à 6 énoncent les principes fondamentaux de la convention, qui promeut une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre en vue de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

---

<sup>1</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_863095.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf)

Les articles 7 à 9 imposent aux États membres de définir et d'interdire, dans une législation, la violence et le harcèlement dans le monde du travail et d'adopter des mesures de prévention appropriées, parmi lesquelles l'identification des secteurs ou professions et des modalités de travail qui exposent davantage les personnes en situation d'emploi à la violence et au harcèlement. Les États membres sont également tenus 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.

L'article 10 impose aux États membres de suivre et de faire appliquer la législation définie par la convention et de garantir un accès aisé à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends, qui soient sûrs, équitables et efficaces. Des mesures doivent être prises pour protéger les plaignants, les victimes, les témoins et les lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles. Des sanctions doivent être prévues en cas de violence et de harcèlement, s'il y a lieu. La convention impose aux membres de garantir aux plaignants et aux victimes un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces, ainsi qu'à des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative.

L'article 11 exige que les États membres, en consultation avec les partenaires sociaux, s'efforcent de garantir que les politiques nationales pertinentes traitent de la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et invite les membres à veiller à ce que des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils soient mis à la disposition des employeurs, des travailleurs et des partenaires sociaux, ainsi que des autres autorités compétentes, sous des formes accessibles.

### **Adéquation avec les politiques et objectifs de l'Union européenne**

L'objectif d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement est inscrit dans le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ainsi que dans la charte des droits sociaux fondamentaux des travailleurs et la charte sociale européenne du Conseil de l'Europe. Étant donné que la violence et le harcèlement au travail sont susceptibles d'affecter les conditions de travail, et en particulier un environnement de travail sain, ainsi que l'égalité et la non-discrimination, l'Union doit prendre des mesures pour définir et interdire de tels comportements.

L'Union devrait encourager la ratification des conventions internationales sur le travail de l'Organisation internationale du travail en vue de promouvoir un travail décent pour tous, la santé et la sécurité au travail ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes, et de combattre la discrimination.

Tous les États membres de l'Union ont soutenu les objectifs de cette convention et ont joué un rôle clé dans son adoption. Aucun État membre n'a voté contre ou ne s'est abstenu au sein de l'organe tripartite proposant la ratification de la convention. À ce jour, sept États membres ont ratifié la convention n° 190<sup>2</sup>.

### **Point de vue des rapporteuses**

Nous nous félicitons de l'adoption de la convention n° 190 de l'OIT, qui constitue une étape cruciale en vue de façonner un monde du travail européen fondé sur l'égalité, la dignité et le respect.

---

<sup>2</sup> 15.1.2024

La violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent s'expliquer par des facteurs liés à l'environnement de travail, aux conditions de travail et aux interactions avec des tiers tels que les consommateurs et les clients. Des enjeux sociétaux plus larges, qui dépassent le monde du travail, peuvent également contribuer aux causes profondes de la violence et du harcèlement. Parmi ces enjeux figurent les relations de pouvoir, les normes de genre, les normes culturelles et sociales ainsi que la discrimination et la stigmatisation.

En outre, la violence et le harcèlement dans le monde du travail prennent également de multiples formes: physique, psychologique ou encore sexuelle. En effet, la forme la plus courante de violence et de harcèlement est psychologique: près d'une personne en situation d'emploi sur cinq en est victime au cours de sa vie professionnelle<sup>3</sup>.

Par conséquent, les corapporteuses se félicitent que la convention tienne compte de tous ces aspects et qu'elle exige dès lors l'adoption d'une stratégie globale afin de mettre en œuvre des mesures visant à remédier à la multitude de causes et de manifestations de la violence et du harcèlement.

En outre, les rapporteuses sont fermement convaincues que de nouvelles mesures législatives doivent également être prises au niveau de l'Union pour compléter le cadre législatif existant. Elles appellent en particulier à l'adoption rapide de la directive sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, ainsi qu'à l'élaboration d'une proposition d'instrument législatif visant à faire face aux risques psychosociaux dans le monde du travail.

L'utilisation accrue des technologies numériques en ligne dans le monde du travail a également exacerbé le risque de violence et de harcèlement, car elles constituent une nouvelle plateforme pour de tels actes. Si les politiques appropriées ne sont pas mises en place, les technologies numériques sont susceptibles de créer les conditions propices à l'émergence de comportements antisociaux, notamment la violence physique de la part de tiers et l'intimidation ou le harcèlement sur le lieu de travail.

Il est donc important que la convention tienne compte du fait que les actes de violence et de harcèlement ne doivent pas nécessairement se produire exclusivement sur un lieu de travail physique traditionnel.

Les rapporteuses estiment également que l'Union doit redoubler d'efforts pour assurer la protection des travailleurs dans tous les contextes, y compris numériques, et rappellent la demande du Parlement européen en vue d'une nouvelle proposition législative sur la gestion algorithmique dans le monde du travail.

Toutes les personnes, dans toute leur diversité, ont droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement et, en tant que société, nous avons l'obligation de veiller au respect de ce principe.

Or, le risque d'être victime de violence et de harcèlement n'est pas réparti de manière égale. Certains groupes de la population et les travailleurs de certains secteurs, tels que les travailleurs domestiques et les travailleurs de l'économie informelle, continuent d'être touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du

---

<sup>3</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_863095.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf)

travail, des formes multiples et croisées de discrimination rendant certaines personnes plus vulnérables aux risques que d'autres. Par exemple, les travailleurs LGBTI font généralement face à un risque d'exposition plus élevé que les travailleurs non LGBTI. De même, les personnes handicapées seraient plus susceptibles que les personnes non handicapées d'être victimes de harcèlement professionnel et de tout type de violence dans le monde<sup>4</sup>.

Le risque d'exposition peut même être encore accru si le même travailleur fait l'objet d'une discrimination fondée sur d'autres motifs, tels que l'origine ethnique.

L'appel de la convention à l'identification et à la prise en compte des besoins et circonstances spécifiques des membres de ces groupes, qui peuvent être victimes de violences plus fréquemment ou sous des formes uniques, est essentiel. Les rapporteuses tiennent à souligner que les États membres de l'Union doivent pleinement transposer cet aspect dans leur droit national lors de la mise en œuvre de la convention.

Toutefois, nous ne pouvons pas changer ce que nous ne voyons pas. À cet égard, la recherche et la collecte systématique de données sont essentielles pour élaborer des politiques et des interventions fondées sur des données probantes de manière à mettre un terme à la violence et au harcèlement au travail. En vue de garantir la comparabilité des données administratives dans l'ensemble de l'Union, les rapporteuses encouragent vivement la Commission à prendre des mesures pour combler cette lacune des données, en complétant les lignes directrices communes existantes par la collecte de données axées sur les groupes à risque.

Si le mouvement #Metoo a permis de faire des avancées sans précédent, notamment en servant de catalyseur pour l'adoption de la convention n° 190, beaucoup reste à faire. Les rapporteuses sont préoccupées par les réactions hostiles face aux progrès réalisés en matière d'égalité et de lutte contre la violence et le harcèlement et estiment qu'il convient d'accorder une priorité et une attention politiques maximales à cette question.

Dans ce contexte, les rapporteuses se félicitent également que la convention n° 190 reconnaisse que la violence et le harcèlement touchent les femmes de manière disproportionnée. Nous avons dès lors besoin d'une approche globale et tenant compte de la dimension de genre pour lutter contre la violence et le harcèlement. Cela implique de s'attaquer aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque tels que les stéréotypes de genre et les rapports de force fondés sur le genre. Les rapporteuses sont fermement convaincues que des mesures supplémentaires devraient être prises pour empêcher que soient entretenus les stéréotypes sexistes préjudiciables. Étant donné que, dès le plus jeune âge, les enfants sont exposés à des rôles sexospécifiques, il est essentiel de lutter contre les stéréotypes sexistes au travers de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance.

Les partenaires sociaux jouent également un rôle essentiel dans la lutte contre la violence et le harcèlement dans le cadre du dialogue social. Par conséquent, les rapporteuses encouragent les partenaires sociaux à aborder cette question, par exemple au moyen de campagnes de sensibilisation et de formations, sur le lieu de travail. La convention indique clairement que le refus du droit à la liberté d'association et de négociation collective est un facteur important qui contribue à accroître le risque de violence et de harcèlement.

Le marché européen du travail devrait être un lieu propice au progrès. Par conséquent, l'Union doit faire avancer et défendre la ratification de la convention n° 190 de l'OIT à

---

<sup>4</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738118.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738118.pdf)

l'échelle mondiale. Le droit à un environnement de travail sain et sûr est un principe fondamental, de sorte que la violence et le harcèlement au travail ne devraient être tolérés nulle part.

L'Union doit utiliser tous les moyens possibles et doit notamment envisager d'introduire des conditions à la ratification et à la mise en œuvre de la convention n° 190 de l'OIT dans sa politique commerciale avec les pays tiers.

Par conséquent, les rapporteuses proposent que le Parlement donne son consentement à la proposition de décision du Conseil.

**ANNEXE: ENTITÉS OU PERSONNES  
DONT LES RAPPORTEURES ONT REÇU DES CONTRIBUTIONS**

Conformément à l'article 8 de l'annexe I du règlement intérieur, les rapporteures déclarent avoir reçu des contributions des entités ou personnes suivantes pour l'élaboration du projet de rapport:

<b>Entité et/ou personne</b>
ILO Office for the European Union and the Benelux countries
ACV-CSC
ETUC

La liste ci-dessus est établie sous la responsabilité exclusive des rapporteures.