



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

Afficher en : [Anglais](#) - [Espagnol](#) - [arabe](#) - [allemand](#) - [portugais](#) - [russe](#) - [chinois](#)

Aller à l'article : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#) [16](#) [17](#) [18](#) [19](#) [20](#)

### 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;

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*

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 oeuvre 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 oeuvre 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***

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.

<b>Key Information</b>

## **Convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (Entrée en vigueur: 25 juin 2021)**

Adoption: Genève, 108ème session CIT (21 juin 2019) - Statut: Instrument à jour (Conventions Techniques).  
La convention peut être dénoncée : 25 juin 2031 - 25 juin 2032

### **See also**

[Ratifications par pays](#)

[Soumission aux autorités compétentes par pays](#)

# **NOTE EXPLICATIVE**

## **CONCERNANT**

### **LA CONVENTION N° 190 SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT, 2019, DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL**

La Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement, 2019 (ci-après « Convention n° 190 »), a été adoptée par la Conférence générale (ci-après « Conférence ») de l'Organisation internationale du Travail (ci-après « OIT ») en juin 2019 et est entrée en vigueur en juin 2021.

Le gouvernement canadien souhaite ratifier la Convention n° 190 et, à cette fin, demande leur assentiment aux gouvernements des provinces étant donné la compétence provinciale en matière de travail. Le gouvernement du Québec devra, à la suite de son approbation par l'Assemblée nationale, adopter un décret s'il entend s'y déclarer lié et donner son assentiment à ce que le Canada exprime son consentement à y être lié.

## **LE CONTEXTE**

Les conventions de l'OIT sont adoptées aux deux tiers des voix des délégués présents lors de la Conférence. Elles sont ensuite soumises à la ratification des États membres. Il n'y a pas d'étape de signature de l'instrument ni de possibilité de faire des réserves en ratifiant.

Membre de l'OIT depuis 1919, le Canada a jusqu'à présent ratifié 37 conventions, dont les huit conventions fondamentales.

Le Canada a assuré la présidence des travaux de négociation de la Convention n° 190. Une dizaine d'États ont ratifié l'instrument à ce jour, notamment l'Argentine, l'Équateur, les Fidji, la Namibie, la Somalie, la Grèce, la république de Maurice, l'Italie et l'Uruguay.

Les partenaires sociaux québécois et canadiens, tant la partie syndicale que la partie patronale, se sont mobilisés afin que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux consentent à une ratification de la convention par le Canada.

## **UN ENGAGEMENT INTERNATIONAL IMPORTANT**

L'article 22.1 de la Loi sur le ministère des Relations internationales (RLRQ, chapitre M-25.1.1), ci-après « la loi », énonce que « [l]e ministre veille aux intérêts du Québec lors de la négociation de tout accord international, quelle que soit sa dénomination particulière, entre le gouvernement du Canada et un gouvernement étranger ou une organisation internationale et portant sur une matière ressortissant à la compétence constitutionnelle du Québec ». En outre, cet article énonce que « le gouvernement doit, pour être lié par un accord international ressortissant à la compétence constitutionnelle du Québec et pour donner son assentiment à ce que le Canada exprime son consentement à être lié par un tel accord, prendre un décret à cet effet ».

L'article 22.2 de la loi précise que tout engagement international important fait l'objet d'un dépôt à l'Assemblée nationale. Il est de l'avis de la ministre des Relations internationales et de la Francophonie que la Convention n° 190 est un engagement international important parce qu'elle concerne les droits et libertés de la personne.

Pour que le gouvernement du Québec soit lié à la Convention n° 190, l'Assemblée nationale doit en premier lieu adopter une motion proposant l'approbation de celle-ci. Ce n'est qu'à la suite de cette approbation que le gouvernement du Québec peut adopter un décret afin de s'y déclarer lié.



## **LA NÉGOCIATION**

Préalablement à la négociation d'une convention ou d'une recommandation à la Conférence, le gouvernement canadien consulte les gouvernements provinciaux et territoriaux avant d'établir sa position sur les projets de norme. Ils sont également consultés sur les projets de textes subséquents, ce qui fût le cas pour la Convention n° 190. Enfin, lors de la Conférence où l'instrument a été adopté, une conseillère du ministère des Relations internationales et de la Francophonie faisait partie de la délégation canadienne.

## **LE CONTENU**

La Convention n° 190 établit que toute personne a le droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. À cet égard, les États ou les gouvernements doivent adopter une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, soit l'égalité entre les femmes et les hommes, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment : en assurant l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes, en assurant l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces, en prévoyant des sanctions et en se dotant d'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 sexe.

L'instrument établit également la responsabilité des employeurs quant à la prise de 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 sexe.

## **LA MISE EN ŒUVRE**

Une analyse de conformité juridique, coordonnée par le ministère des Relations internationales et de la Francophonie et sa Direction des affaires juridiques, a été complétée par huit ministères et organismes concernés par l'objet de la convention. Au terme de cette analyse, aucune incompatibilité n'a été soulevée. Celle-ci conclut que les lois, les règlements et les programmes québécois sont conformes à la Convention n° 190 et qu'il n'existe aucun obstacle juridique à ce que le Québec se déclare lié à cet instrument.

Certains ministères et organismes concernés ont indiqué que des bonifications à l'action gouvernementale pourrait être apportées sur la base cet instrument international.