Convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l’Organisation internationale du travail (OIT): invitation aux États membres à la ratifier

2020/0011(NLE) - 22/01/2020 - Document préparatoire

OBJECTIF : autoriser les États membres à ratifier, dans l’intérêt de l’Union européenne, la convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l’Organisation internationale du travail (OIT).

ACTE PROPOSÉ : Décision du Conseil

RÔLE DU PARLEMENT EUROPÉEN: le Conseil ne peut adopter l’acte que si le Parlement européen a approuvé celui-ci.

CONTEXTE : l’Union encourage la ratification des conventions internationales sur le travail classées par l’OIT comme étant à jour en vue de promouvoir un travail décent pour tous, la santé et la sécurité au travail ainsi que l’égalité entre les hommes et les femmes, et de combattre la discrimination.

La campagne #metoo et d’autres mouvements semblables ont mis en lumière la nécessité de renforcer les efforts de prévention et de protéger les victimes de violence et de harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Dans cette perspective, la Conférence internationale du travail a adopté en 2019, lors de sa 108e session, la convention de l’OIT concernant l’ élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, dénommée la «convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019».

Certaines dispositions de la convention sont couvertes par l’acquis de l’Union dans les domaines de la politique sociale, conformément à l’article 153, paragraphe 2, à l’article 153, paragraphe 1, points a) et i), et à l’article 157, paragraphe 3, du TFUE en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail et l’égalité entre les hommes et les femmes en matière d’emploi et de travail. Certaines dispositions de la convention sont couvertes par l’acquis de l’Union dans le domaine de la non-discrimination.

La Commission estime qu’il est dans l’intérêt de l’UE de promouvoir la mise en œuvre d’un instrument international visant à lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail car la convention concerne certains domaines du droit de l’Union et l’UE n’est pas en mesure de ratifier une convention de l’ OIT, seuls des États pouvant devenir parties à ces conventions.

Dès lors, les États membres devraient être autorisés, en agissant conjointement dans l’intérêt de l’Union, à ratifier les parties de la convention relevant de la compétence de l’Union.

CONTENU : la Commission propose que le Conseil décide d’autoriser les États membres à ratifier, pour ce qui est des parties relevant de la compétence de l’Union européenne en vertu de l’article 153, paragraphe 2, de l’article 153, paragraphe 1, points a) et i), ainsi que de l’article 157, paragraphe 3, du TFUE, la convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l’Organisation internationale du travail.

La convention constitue le premier instrument international qui définit des normes spécifiques et applicables à l'échelle mondiale en ce qui concerne la lutte contre le harcèlement et la violence liés au travail et qui précise les mesures devant être prises par les États et autres acteurs concernés.

La convention :

- reconnaît le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement et reconnaît 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 ;

- donne une définition unique de l'expression «violence et harcèlement», qui s'entend comme « 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 » ;

- protège les travailleurs et autres personnes dans le « monde du travail », expression qui va au-delà du lieu de travail et comprend les installations, communications, voyages et activités sociales liés au travail, le logement fourni par l'employeur et les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

Les États qui ratifient la convention doivent notamment:

- adopter 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, y compris en interdisant 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 combattre la violence et le harcèlement et garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes ;

- adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l' emploi, notamment aux groupes vulnérables et aux groupes en situation de vulnérabilité ;

- adopter une législation prescrivant aux employeurs de prévenir la violence et le harcèlement.

La convention concerne certains domaines du droit de l'Union, tels que la santé et la sécurité au travail, l' égalité et la non-discrimination, dans lesquels le degré de réglementation a atteint un stade avancé. Certains aspects de la convention sont en outre liés aux domaines couverts par le droit de l'Union en ce qui concerne la coopération judiciaire et les droits des victimes, la migration, l'asile ainsi que la libre circulation.

La proposition de décision du Conseil autoriserait donc les États membres à ratifier, dans l'intérêt de l'UE, les parties de la convention qui relèvent de la compétence de l'UE, et leur recommanderait de déployer des efforts en ce sens d'ici à la fin 2022.