Informations de base

2020/0011(NLE) NLE - Procédures non législatives	En attente de décision finale
Convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l' Organisation internationale du travail (OIT): invitation aux États membres à la ratifier **Subject** 4.10.09 Condition et droits de la femme 4.15.12 Protection et droits des travailleurs, droit du travail 4.15.15 Santé et sécurité au travail, médecine 6.40.13 Relations dans le cadre/avec les organisations internationales: ONU, OSCE, OCDE, Conseil de l'Europe, BERD	

Acteurs principaux

Parlement européen

Commissions conjointes compétentes au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
EMPL Emploi et affaires sociales	PETER-HANSEN Kira Marie (Greens/EFA)	17/01/2024
FEMM Droits de la femme et égalité des genres	FRANSSEN Cindy (EPP)	17/01/2024
	Rapporteur(e) fictif/fictive SKYTTEDAL Sara (EPP) ANGEL Marc (S&D) BRUNET Sylvie (Renew) DE LA PISA CARRIÓN Margarita (ECR) REIL Guido (ID)	

Commission pour avis	Rapporteur(e) pour avis	Date de nomination
LIBE Libertés civiles, justice et affaires intérieures	FEST Nicolaus (ID)	12/05/2020

Conseil de l'Union européenne

Commission européenne

DG de la Commission	Commissaire
Emploi, affaires sociales et inclusion	SCHMIT Nicolas

Evénements clés

Date	Evénement	Référence	Résumé
22/01/2020	Document préparatoire	COM(2020)0024	Résumé
25/10/2023	Publication de la proposition législative	13106/2023	Résumé
18/01/2024	Annonce en plénière de la saisine de la commission		
18/01/2024	Annonce en plénière de la saisine d'une commission jointe		
15/02/2024	Vote en commission		
16/02/2024	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture/lecture unique	A9-0040/2024	Résumé
12/03/2024	Décision du Parlement	T9-0135/2024	Résumé
12/03/2024	Résultat du vote au parlement		
12/03/2024	Débat en plénière		

Informations techniques

Référence de la procédure	2020/0011(NLE)
Type de procédure	NLE - Procédures non législatives
Sous-type de procédure	Approbation du Parlement
Base juridique	Règlement du Parlement EP 59 Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne TFEU 153-p2 Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne TFEU 153-p1 Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne TFEU 218-p6a Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne TFEU 157-p3
État de la procédure	En attente de décision finale
Dossier de la commission	CJ21/9/13997

Portail de documentation

Parlement Européen

Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Projet de rapport de la commission		PE758.175	19/01/2024	
Amendements déposés en commission		PE758.778	30/01/2024	
Avis de la commission	LIBE	PE758.114	14/02/2024	
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique		A9-0040/2024	16/02/2024	Résumé
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique		T9-0135/2024	12/03/2024	Résumé

Conseil de l'Union

Type de document	Référence	Date	Résumé

Document de base législatif	13106/2023	25/10/2023	Résumé

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Document préparatoire	COM(2020)0024	22/01/2020	Résumé

Informations complémentaires		
Source	**Document**	**Date**
Commission européenne	EUR-Lex	

Réunions avec des représentant(e)s d'intérêts, publiées conformément au règlement intérieur

Autres membres

Transparence		
Nom	**Date**	**Représentant(e)s d'intérêts**
FRANSSEN Cindy	11/04/2022	ACV

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) - 25/10/2023 - Document de base législatif

OBJECTIF : inviter les États membres à ratifier la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'Organisation internationale du travail.

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 : en 2019, lors de sa 108e session, la Conférence internationale du travail a adopté la convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, 2019 qui peut être dénommée «convention sur la violence et le harcèlement, 2019».

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 convention relève de la compétence partagée de l'Union. Il est jugé approprié que l'Union exerce sa compétence quant aux parties de la convention qui concernent spécifiquement l'amélioration du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs et l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, dans la mesure où l'Union a adopté des règles en la matière.

L'Union ne peut ratifier la convention puisque seuls des États peuvent être parties à celle-ci. Dès lors, la compétence externe de l'Union peut être exercée par les États membres agissant en qualité d'intermédiaires. Tous les États membres de l'Union ont soutenu les objectifs de la convention et ont joué un rôle clé pour son adoption.

CONTENU : en vertu du projet de décision du Conseil, les États membres sont invités à ratifier, pour ce qui est des parties qui concernent spécifiquement l'amélioration du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs et l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, la convention sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'Organisation internationale du travail.

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) - 12/03/2024 - Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique

Le Parlement européen a adopté par 517 voix pour, 59 contre et 26 abstentions, une résolution législative 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.

Le Parlement européen a **donné son approbation** au projet de décision du Conseil.

Pour rappel, 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 de violence et de harcèlement fondés sur le genre. Elle établit l'obligation de respecter, de promouvoir et de réaliser ce droit, ainsi que des normes minimales pour lutter contre le harcèlement et la violence afin de promouvoir un environnement de travail sain, sûr et égal pour tous.

La convention :

- fournit la première définition internationale de la violence et du harcèlement dans le monde du travail;

- définit le champ d'application de la convention, qui protège les travailleurs et les autres personnes dans le monde du travail, y compris les employés, les travailleurs quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, les travailleurs dont l'emploi a pris fin, les bénévoles, les demandeurs d'emploi et les candidats à l'emploi, ainsi que les superviseurs et les employeurs. La convention s'applique à tous les secteurs, qu'ils soient privés ou publics, qu'il s'agisse de l'économie formelle ou informelle, et qu'il s'agisse de zones urbaines ou rurales;

- énonce les principes fondamentaux de la convention, qui promeut une approche inclusive, intégrée et sensible au genre pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail;

- exige des États membres qu'ils définissent et interdisent la violence et le harcèlement dans le monde du travail dans leurs lois et réglementations et qu'ils adoptent des mesures appropriées pour les prévenir;

- exige des États membres qu'ils contrôlent et appliquent les lois et règlements établis par la convention et qu'ils garantissent un accès aisé à des mécanismes et procédures sûrs, équitables et efficaces de signalement et de règlement des litiges. Des mesures doivent être prises pour protéger les plaignants, les victimes, les témoins et les lanceurs d’alerte contre la victimisation ou les représailles. Des sanctions doivent être prévues pour les cas de violence et de harcèlement, le cas échéant. La convention exige des États membres qu'ils garantissent aux plaignants et aux victimes un accès aisé à des voies de recours appropriées et efficaces, ainsi qu'à des mesures de soutien juridique, social, médical et administratif;

- exige que les États membres, en consultation avec les partenaires sociaux, s'efforcent de faire en sorte que les politiques nationales pertinentes traitent de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

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) - 16/02/2024 - Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique

La commission de l’emploi et des affaires sociales et la commission des droits des femmes et de l’égalité des genres ont adopté conjointement le rapport présenté par Kira Marie PETER-HANSEN (Verts/ALE, DK) et Cindy FRANSSEN (PPE, BE) sur le projet de décision du Conseil invitant les États membres à ratifier la convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l’Organisation internationale du travail.

Les commissions compétentes ont recommandé que le Parlement européen **donne son approbation** au projet de décision du Conseil.

La convention nº 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.

Les dispositions de la Convention :

- donnent la première définition internationale de la violence et du harcèlement dans le monde du travail;

- définissent 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;

- 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;

- 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;

- imposent 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;

- exigent 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 invitent 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.

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 nº 190.

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.