



Les Dogons

Philosophie et sciences sociales au Togo

RENCONTRE VIRTUELLE

LA CONVENTION 190 DE L'OIT ET MISE EN ŒUVRE DE LA RECOMMANDATION 206

AVEC:

Madame Ghislaine SAIZONOU-BROOHM
Pr Irène ashira Assih [Commissaire CNDH]
Mr Spéro Noviti Houmey [Juriste]

PLAN DE LA PRÉSENTATION

- Rappel du contexte : procédure 2015 - adoption 2019 des deux instruments la convention et la recommandation
- Signification et importance de la convention et de la recommandation
- Principes fondamentaux
- La C190 et la R 206 et la COVID 19
- Impacts attendus
- Le Togo : protection des femmes et des filles contre les discriminations et les violences
- Conclusions /Que devons-nous faire ? Leadership et promotion du genre

Rappel du contexte : procédure 2015 adoption des deux instruments la convention et la recommandation

- **LA CONVENTION 190 ET SA RECOMMANDATION**
- **UN APPEL MONDIAL POUR AGIR**

La convention 190 et la recommandation 206 sont **les premières normes internationales du travail** sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Les informations étaient éparse contre la violence et le harcèlement dans les autres normes de l'OIT

- **La Convention** est une **norme innovante et prospective** et tient compte:

- ✓ le caractère **évolutif du travail**
- ✓ les **éléments sous-jacents** de la violence et le harcèlement

- **La convention** est un traité international juridiquement contraignant pour les États Membres qui le ratifient
- Jusqu'à présent l'Uruguay et les Fidji l'ont ratifié. Namibia et Argentine, la Somalie l'Italie Chili.
Entrée en vigueur le 25 juin 2021

La recommandation donne des principes directeurs pour implémenter la Convention

Signification et importance de la convention et de la recommandation

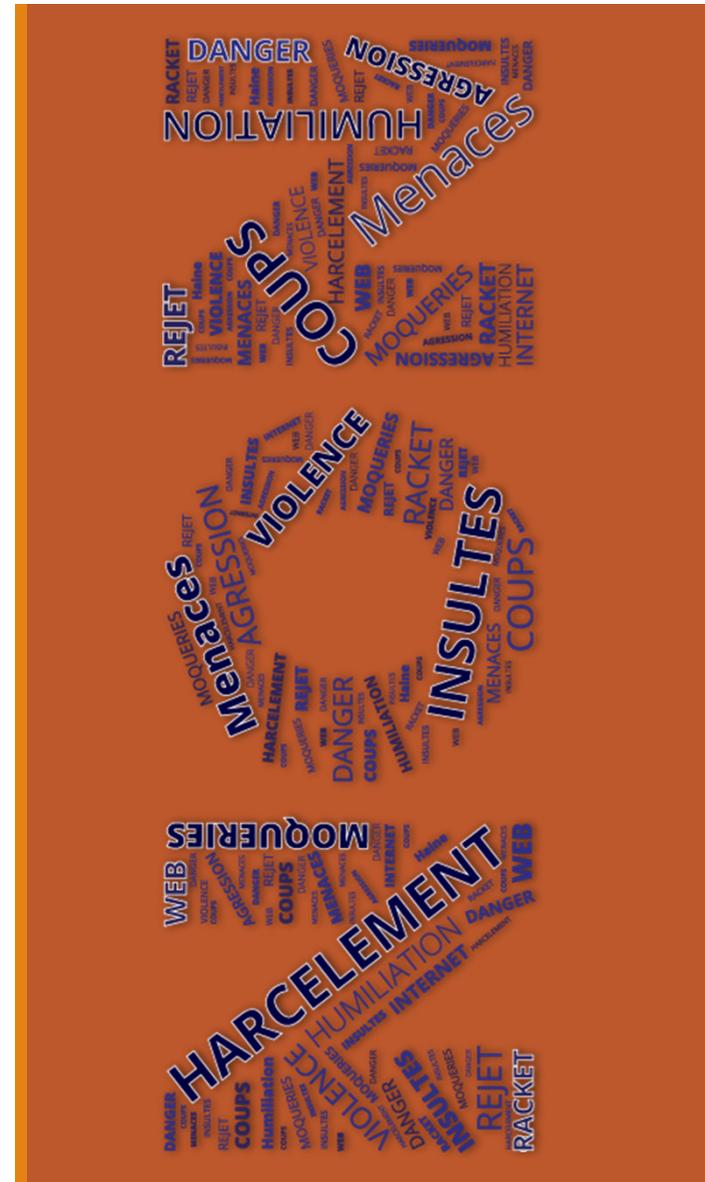
- **REMÉDIER** à l'absence de contenu clair de la violence et du harcèlement
- **Définition claire de la violence et du harcèlement** " ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, 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;"
- Les définitions figurant dans la législation nationale peuvent énoncer un concept unique ou des concepts distincts



Signification et importance de la convention et de la recommandation

REMEDIER à l'absence de contenu à **La violence et le harcèlement fondés fondé sur le genre** : la violence et le 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.

- *La violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles*
- *Le genre peut aller au-delà de l'approche binaire.*
- *Traiter les causes sous-jacentes et les facteurs de risque (risques psychosociaux)?*
- *Il existe une jurisprudence de la CEACR sur le harcèlement sexuel sous la C 111*
- Pour prévenir et contrer la montée de la violence et du harcèlement au-delà du lieu de travail physique:



QUAND ET OÙ A-T-ELLE LIEU?

S'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail:

- Sur le lieu de travail
- Les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail
- Les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas
- Installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires
- Déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail
- Communications liées au travail
- Logement fourni par l'employeur
- Trajets entre le domicile et le lieu de travail

Le COVID-19 a transformé la façon de travailler de nombreuses personnes, en mettant en lumière les lieux où la violence et le harcèlement liés au travail peuvent se produire, tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle

Pourquoi la ratification de la C190 et sa mise en œuvre avec la R206 ?

La convention s'applique à **tous les secteurs**, public ou privé, économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

QUI EST PROTÉGÉ ?

*La C190 protège tous les individus dans le monde du travail. La convention s'applique à **tous les secteurs**, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.*

- ▶ La C190 repose sur le postulat selon lequel personne ne devrait être victime de violence ni de harcèlement dans le monde du travail.
- ▶ **QUI EST IMPLIQUÉ?**
 - ❑ les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales;
 - ❑ 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;
 - ❑ les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur (art. 2 de la C190).

Pendant le COVID-19, nombreux sont ceux qui exercent leurs compétences pour lutter contre la pandémie La convention demande aux Membres de prendre en compte la violence et le harcèlement impliquant des tiers, le cas échéant, quand ils adoptent une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre.

POURQUOI CES NORMES SONT ELLES NECESSAIRES ?

La violence et le harcèlement dans le monde du travail:

- mettent en péril l'égalité des chances et **sont inacceptables et incompatibles**
- peuvent constituer une **violation des droits humains ou une atteinte à ces droits**
- nuisent à la **santé, à la dignité et à l'environnement familial et social** de la personne
- peuvent empêcher des personnes, en particulier les femmes, **d'entrer, de rester et de progresser sur le marché du travail**
- sont incompatibles avec la promotion **d'entreprises durables** et ont un impact négatif sur **les relations sur le lieu de travail, la réputation de l'entreprise et la productivité**

POURQUOI CES NORMES SONT ELLES NECESSAIRES?

La violence et le harcèlement dans le monde du travail...

...avec le travail décent.
mettent en péril l'égalité des
chances et **sont
inacceptables et
incompatibles**

...peuvent constituer
une **violation des
droits humains ou
une atteinte à ces
droits**

...nuisent à la **santé, à la
dignité et à l'environnement
familial et social** de la
personne.

...peuvent empêcher des personnes,
en particulier les femmes, **d'entrer, de
rester et de progresser sur le
marché du travail.**

...sont incompatibles avec la promotion
d'entreprises durables et ont un impact
négatif sur **les relations sur le lieu de travail,**
**la réputation de l'entreprise et la
productivité.**

PRINCIPES FONDAMENTAUX

Respecter, promouvoir et réaliser le **droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement**

Adopter une approche **inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre**

Reconnaître **les fonctions et rôles différents et complémentaires des gouvernements, et des employeurs et travailleurs**, en tenant compte de la nature et de l'étendue variables de leurs responsabilités respectives.

Respecter, promouvoir et réaliser **les principes et droits fondamentaux au travail** et promouvoir le **travail décent**

Garantir le droit à l'égalité et à la non-discrimination, notamment aux travailleuses, ainsi qu'aux groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement

PRINCIPES FONDAMENTAUX

Adopter une **APPROCHE**
INCLUSIVE, INTÉGRÉE et tenant compte des CONSIDÉRATIONS DE
GENRE

Protéger ceux dans
tous les secteurs,
dans l'économie
formelle ou
informelle, en zone
urbaine ou rurale

Traiter la violence et du
harcèlement dans la
législation relative au
travail et à l'emploi, à la
sécurité et à la santé au
travail, à l'égalité et à la
non-discrimination, et
dans le droit pénal

Traiter la discrimination,
les abus liés à des
relations de pouvoir, et
les normes de genre
favorisant la violence et
le harcèlement

*Assurer l'accessibilité de l'information, des ressources et des formations.

Adopter une **APPROCHE** INCLUSIVE, INTÉGRÉE et tenant compte des CONSIDÉRATIONS DE GENRE

- La C190 et la R206 reposent sur une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui envisage une action dans tous les domaines concernés, y compris:
 - ❑ l'égalité professionnelle et la non-discrimination,
 - ❑ la santé et la sécurité au travail,
 - ❑ les lois en matière de migration et le droit pénal,
 - ❑ les règlements et les politiques,
 - ❑ Le processus de négociation collective.
- La C190 reconnaît 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 (art. 4 de la C190).
- Pour lutter globalement contre la violence et le harcèlement:

La crise du COVID-19 a démontré que des actions et des mesures dans différents domaines du droit et des politiques s'imposent pour lutter efficacement contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail (p. ex., travailleurs migrants dans des situations vulnérables).

Pourquoi la ratification de la C190 et sa mise en œuvre avec la R206 sont-elles importantes pour la réponse à la crise du COVID-19 et au redressement:

- **Pour atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail:**

Le confinement et le couvre-feu qu'impose le COVID-19 obligent les gens à rester à la maison et, dans la mesure du possible, à travailler à domicile. Pour plusieurs, le foyer est aujourd'hui leur lieu de travail, ce qui entraîne des risques accrus de violence et de harcèlement.

- La C190 reconnaît le lien entre la violence domestique et le monde du travail.
- Elle demande aux États membres de reconnaître les effets de la violence domestique et d'en atténuer ses impacts dans le monde du travail.
- La R206 vient compléter la C190 en établissant des mesures précises qui peuvent être prises, notamment:
 - ❑ un congé pour les victimes,
 - ❑ des modalités de travail flexibles,
 - ❑ une protection temporaire des victimes contre le licenciement,
 - ❑ la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail et la sensibilisation (al.10f) de la C190, et para. 18 de la R206).

Pourquoi la ratification de la C190 et sa mise en œuvre avec la R206 sont-elles importantes pour la réponse à la crise du COVID-19 et au redressement:

- **Pour prévenir et contrer la cyberintimidation:**

En raison du COVID-19, des millions de personnes travaillent à domicile grâce aux TIC. Bien que le télétravail puisse permettre de réduire les formes de violence et de harcèlement nécessitant un contact en personne, les ententes de télétravail généralisées peuvent entraîner un risque plus élevé de violence et de harcèlement axés sur la technologie (souvent appelé « cyberintimidation »).

- La C190 s'applique également à la cyberintimidation.
- En couvrant toutes les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail, la C190 étend la protection contre la violence et le harcèlement qui surviennent dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen des TIC (art. 3 de la C190).

Pourquoi la ratification de la C190 et sa mise en œuvre avec la R206 sont-elles importantes pour la réponse à la crise du COVID-19 et au redressement:

- **Pour protéger les personnes qui sont encore plus exposées à la violence et au harcèlement dans certains secteurs, certaines professions et certaines modalités de travail:**

Le COVID-19 a accentué la violence et le harcèlement dans certains secteurs, certaines professions et certaines modalités de travail, comme la santé et le travail social, les services d'urgence, le travail domestique ou le travail de nuit ou dans des zones isolées, qui exposaient déjà les travailleurs à des niveaux élevés même avant la pandémie.

- La C190 reconnaît que les travailleurs de certains secteurs, certaines professions et certaines modalités de travail, comme la santé, le transport, l'éducation et le travail domestique, ou le travail de nuit ou dans des zones isolées, peuvent être davantage exposés à la violence et au harcèlement.
- Elle exige également que les États membres, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées, identifient ces secteurs et prennent des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace (art. 8 de la C190, et para 9 de la R206).

Pourquoi la ratification de la C190 et sa mise en œuvre avec la R206 sont-elles importantes pour la réponse à la crise du COVID-19 et au redressement:

- Pour assurer la protection de personnes qui travaillent dans l'économie informelle:

Le COVID-19 a un impact dramatique sur les moyens de subsistance et le bien-être de nombreuses personnes qui travaillent dans l'économie informelle. Le confinement, le couvre-feu et les déplacements réduits peuvent accentuer le risque déjà élevé de violence et de harcèlement provenant de clients, de tiers ou des autorités locales.

- La C190 étend la protection aux travailleurs et autres personnes concernées qui oeuvrent dans l'économie informelle.
- Elle reconnaît que les travailleurs de l'économie informelle ont aussi le droit d'être à l'abri de la violence et du harcèlement, et que les autorités publiques ont un rôle important à jouer pour assurer leur protection (art. 8 de la C190, et para 11 de la R206).

Pourquoi la ratification de la C190 et sa mise en œuvre avec la R206 sont-elles importantes pour la réponse à la crise du COVID-19 et au redressement:

- **Pour assurer l'égalité et la non-discrimination des personnes en situation de vulnérabilité:**

Le COVID-19 accentue davantage la stigmatisation, la discrimination, la violence et le harcèlement dont sont victimes les groupes vulnérables. Par exemple, les peuples autochtones ont dénoncé le manque d'information dans leurs langues sur les stratégies de prévention du COVID-19 et sur la façon d'accéder aux services de santé et de soutien en cas de violence et de harcèlement.

- La C190 mentionne explicitement les travailleurs et les autres personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de façon disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail, et demande que soient adoptées une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination (art. 6 de la C190, et para 10-13 de la R206).

Pourquoi la ratification de la C190 et sa mise en œuvre avec la R206 sont importantes pour la réponse à la crise du COVID-19 et au redressement:

- **Pour adopter, adapter et mettre en œuvre des mesures en milieu de travail sur la violence et le harcèlement:**

La crise du COVID-19 a démontré qu'un éventail de facteurs peuvent entraîner ou accroître le risque de violence et de harcèlement, comme de mauvaises conditions de travail, le stress, la stigmatisation et la discrimination.

- La C190 exige l'adoption de politiques sur la violence et le harcèlement en milieu de travail et l'évaluation de tous les facteurs connexes dans le cadre du système de gestion de la santé et de la sécurité au travail (SST) et de l'évaluation des risques en milieu de travail.
- La C190, ainsi que la R206, offre des directives claires qui pourraient aider les employeurs et les travailleurs à cerner les dangers et à évaluer les risques de violence et de harcèlement, et à prendre des mesures efficaces pour protéger la sécurité, la santé et le bien-être de tous les travailleurs, y compris dans le contexte de la pandémie du COVID-19 (art. 9 de la C190, et para 8 et 18 de la R206).

Pourquoi la ratification de la C190 et sa mise en œuvre avec la R206 sont-elles importantes pour la réponse à la crise du COVID-19 et au redressement:

- **Pour assurer des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces et des mécanismes de signalement qui soient sûrs, équitables et efficaces:**

Le COVID-19 a démontré que les services de soutien et l'accès à la justice pour répondre aux actes de violence et de harcèlement sont essentiels et devraient continuer de fonctionner efficacement, même pendant les confinements ou d'autres formes d'activités sociales.

- La C190 demande l'application de la loi, des recours et de l'aide comme élément clé des efforts visant à mettre fin à la violence et au harcèlement.
- Cela comprend des mécanismes de règlement des différends au niveau du milieu de travail et extérieurs au milieu de travail, des tribunaux et autres juridictions, ainsi que l'accès à un soutien, à des services et à des moyens de recours, notamment:
 - pour les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre (art. 10 de la C190, et para 14-22 de la R206).

Pourquoi la ratification de la C190 et sa mise en œuvre avec la R206 sont-elles importantes pour la réponse à la crise du COVID-19 et au redressement:

- **Pour promouvoir une meilleure qualité de données:**

- Le COVID-19 a démontré que les données sur la violence et le harcèlement sont essentielles pour répondre efficacement à la crise. Cela comprend de l'information sur les auteurs de crimes, les victimes et les endroits où cela se produit.
- La R206 reconnaît l'importance des données.
- Les États membres sont tenus de s'efforcer de collecter des données et de publier des statistiques sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, ventilées par sexe, par forme de violence et de harcèlement et par secteur d'activité économique, ainsi que par caractéristique des groupes en situation de vulnérabilité.
- Cela est nécessaire pour éclairer et surveiller les interventions stratégiques visant à prévenir et à contrer la violence et le harcèlement dans le monde du travail (para 22 de la R206).

IMPACTS ATTENDUS COMMENT Y REMEDIER

- PREVENTION ET PROTECTION
- CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET MOYENS DE RECOURS ET DE REPARATION
- ORIENTATION ET FORMATION

IMPACTS ATTENDUS COMMENT Y REMEDIER

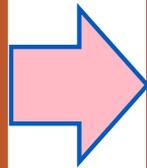
**PROTECTION
ET PREVENTION**
(art. 7-9 de la C190 et
art. 6-13 de la R206)



- Adopter une législation **définissant et interdisant la violence et le harcèlement**, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre(art. 7), et
- Prendre des **mesures appropriées** pour prévenir la violence et le harcèlement (art. 8)
 - reconnaître le rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle (art. 8)
 - identifier les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage (art. 8; voir aussi les art. 9, 10, 11 et 13 de la R206)
 - prendre des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace

IMPACTS ATTENDUS

**PROTECTION
ET PREVENTION**
(art. 7-9 de la
C190 et art. 6-13
de la R206)

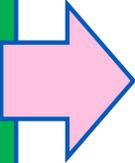


- **Responsabilités des employeurs en matière de prévention et de protection (art. 9 et 8)**
 - Adopter et mettre en oeuvre une **politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement**, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants
 - Tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans la **gestion de la sécurité et de la santé au travail**
 - Identifier **les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement**, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques
 - Fournir aux travailleurs et autres personnes concernées, sous des formes accessibles, **des informations et une formation** sur les dangers identifiés et sur les mesures de prévention et de protection correspondantes

Faire avancer la justice sociale,
promouvoir le travail décent

IMPACTS ATTENDUS

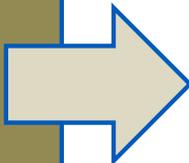
**CONTRÔLE DE
L'APPLICATION ET
MOYENS DE
RECOURS ET DE
RÉPARATION**
(art. 10 de la C190
et art. 14-22 de la
R206)



- **Suivre et faire appliquer** la législation nationale relative à la violence et au harcèlement
- Mécanismes **de signalement et de règlement des différends** en matière de violence et de harcèlement fondés sur le genre, qui soient sûrs, équitables et efficaces
- **Mesures de recours et de réparation** appropriées et efficaces
- Soutien et protection contre les **représailles**
- Droit du travailleur de **se retirer** en cas de danger imminent et grave pour sa vie, sa santé et sa sécurité
- Habilité les **inspecteurs du travail et les agents d'autres autorités**
- Sanctions et counselling

IMPACTS ATTENDUS

**ORIENTATION
ET FORMATION**
(art. 11 de la
C190 et art. 23
de la R206)



Les gouvernements, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, doivent s'efforcer de garantir que:

- la question de la violence et du harcèlement est traitée dans les **politiques nationales** pertinentes (celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination et aux migrations (al. 11(a))
- des **orientations, des ressources, des formations** ou d'autres outils sont mis à la disposition des employeurs et des travailleurs et d'autres autorités compétentes (juges, inspecteurs du travail ...) (al. 11(b))
- des **initiatives** sont prises, notamment des campagnes de sensibilisation (al. 11(c)).
- des **programmes d'étude** tenant compte du genre sont mis en place.



LE TOGO : PROTECTION DES FEMMES ET DES FILLES CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LES VIOLENCES

C190 et R206: Que pouvons-nous faire ?

- Des leaders et champions de l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde
- Promouvoir la ratification de la Convention n° 190 – nous avons un rôle important à jouer . Maitriser la convention ,et la promouvoir partout ou nous trouverons
- sensibiliser ceux et celles dont nous avons la charge. S'allier avec les syndicats et les organisations de la société civile afin de pouvoir en exercer des pressions auprès de nos gouvernements et en appuyant la ratification de la C190.
- Influencer/agir pour l'utilisation des normes minimales pour encadrer l'élaboration des politiques et des négociations - s'investir pour encadrer l'élaboration et l'application des lois et des politiques conformément à la C190 et à la R206, et promouvoir la mise en œuvre de la Convention et de la Recommandation aux niveaux national et sectoriel de même que dans les entreprises et les lieux de travail.
- Veiller à ce que les politiques en milieu de travail et les systèmes d'évaluation et de gestion des risques tiennent compte de la violence et du harcèlement, y compris la violence domestique et de la cyberintimidation.
- Reconnaître que la pandémie du COVID-19 et la crise économique qui y est associée augmentent le risque de violence et de harcèlement dans le monde du travail, et échanger des points de vue, notamment par le dialogue social, sur les interventions les plus appropriées et efficaces. Veiller à ce que les principes et les mesures stratégiques énoncés dans la Convention n° 190 et la Recommandation n° 206 guident la conception et la mise en œuvre des interventions d'urgence du COVID-19 et du rétablissement.
- Améliorer la base de connaissances sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment en recueillant et en publiant des données et en documentant les événements.
- Promouvoir un accès facile et sécuritaire à la justice et aux recours pour les victimes de violence et de harcèlement.
- Promouvoir partout les politiques et procédures visant élimination de la violence et le harcèlement
- Soutenir toute campagne ,mobilisation ,action visant élimination de la violence et le harcèlement
- Le devoir de vigilance



Madame Ghislaine SAIZONOU-BROOHM Coordinatrice de programmes Protection sociale et égalité au sein de l'organisation régionale africaine de la confédération syndicale internationale (CSI-AFRIQUE)

Vous dit

Merci

A close-up of a fountain pen nib, showing the gold-colored metal and the black ink reservoir. The nib is positioned at the end of the word 'Merci' in the cursive script.