



Consultation en vue d'approuver la Convention n°190 de l'OIT

Genève, le 19 août 2025

À l'attention du Service de communication du SG-DEFR
info.dain@seco.admin.ch

Consultation en vue d'approuver la Convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

La CGAS – Communauté genevoise d'action syndicale - soutient la ratification rapide par la Suisse de la Convention n° 190 de l'OIT visant à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail ainsi que la recommandation n° 206 qui lui est liée. Pour la Suisse, devenir signataire de ce traité international, c'est réaffirmer la priorité qu'elle accorde au travail décent en adhérant à un cadre commun pour la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, d'ores et déjà ratifié par plus de 50 pays, dont la majeure partie de nos voisins européens.

Le but de la Convention n° 190 OIT est de protéger tou·tes les travailleur·euses et autres personnes dans le monde du travail de la violence et du harcèlement. Les mesures suivantes sont en particulier prévues pour atteindre cet objectif : interdire la violence et le harcèlement dans le droit ; prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, en portant une attention particulière aux groupes de population concernés de manière disproportionnée par le sujet (personnes dites «vulnérables») ; garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation pour les victimes de violence et de harcèlement sur leur lieu de travail et appliquer des sanctions, le cas échéant.

La Convention n° 190 OIT vise à protéger les travailleur·euses contre ces deux fléaux que sont la violence et le harcèlement au travail, notamment par des mesures de prévention, d'aide aux victimes, d'enquêtes et des sanctions. Sa ratification par la Suisse et l'application de la Recommandation n° 206 améliorerait sans aucun doute la situation des travailleuses et des travailleurs, mais également celle des employeur·euses, qui disposeraient de plus d'un cadre précis pour les guider, et plus largement de la société dans son ensemble, qui pourrait dès lors aspirer à un monde du travail libéré de la violence et du harcèlement systémique.

Violences verbale ou physique, harcèlement moral ou psychologique et harcèlement sexuel ont des conséquences sur la santé des victimes, mais ils génèrent également des coûts élevés pour l'employeur·euse : absentéisme, turn-over, climat de travail perturbé ayant des répercussions sur la productivité, mauvaise image de l'entreprise à l'interne et à l'externe, etc.

La CGAS fait sienne la déclaration du Conseil fédéral dans son message du 18 mai 2022¹ : *«La violence et le harcèlement dans le monde du travail sont inacceptables et incompatibles avec un travail décent.»* et se positionne pour une signature rapide par la Suisse de la Convention n° 190 OIT et de la Recommandation n° 206 qui lui est liée.

¹ FF 2022 1379, Message du Conseil fédéral concernant l'approbation de la convention n° 190 de l'OIT



Consultation en vue d'approuver la Convention n°190 de l'OIT

Une situation à améliorer

Les syndicats jouent un rôle crucial dans la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail ; ils militent au quotidien pour une meilleure protection de la santé et de la sécurité des travailleuses et des travailleurs en soutenant l'adoption et l'application de mesures concrètes. La lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes et contre la violence sexiste à l'égard des femmes est un combat fondamental de la CGAS et plus largement du syndicalisme.

Les atteintes à la personnalité des travailleur·euses peuvent prendre diverses formes : discriminations, violences verbale ou physique, harcèlement psychologique ou mobbing. Une série de menaces augmentent encore les facteurs de risques de s'y trouver confronté·es : les risques psychosociaux : intensité et complexité des tâches à effectuer, horaires irréguliers ou difficiles, degré d'autonomie dans son travail, rapports sociaux dégradés, conflits de valeurs, exigences émotionnelles, environnement de travail, etc. ; l'insécurité de l'emploi : contrat à durée déterminée, travail sur appel, travail de plateformes, bas taux d'activité, obtention ou renouvellement de l'autorisation de séjour, etc. ; la sous-traitance sous toutes ses formes.

Dans de rares cas, les causes de la violence et du harcèlement dénoncés par les victimes sont à rechercher dans des personnes dysfonctionnelles, mais ce sont généralement les dimensions structurelles et organisationnelles en place dans les organismes (entreprises, institutions, administrations) qui les rendent possibles.

Autrement dit, les cibles de violence et de harcèlement sont majoritairement des personnes qui vivent une forme de précarité statutaire ou économique². Avec, parmi les victimes, une sur-représentation de femmes, de personnes identifiées à une minorité de genre, de personnes migrantes et/ou racisées, de personnes en situation de handicap, de jeunes en formation et/ou en début de carrière, de travailleur·euses à temps partiel (particulièrement les petits taux), en CDD, en sous-traitance ; les facteurs de discrimination étant souvent cumulés chez une même personne.

En effet, la précarité dissuade aujourd'hui encore les victimes à défendre leurs droits par crainte - souvent fondée - de représailles : licenciement ou perte de leur emploi, être déplacé·e vers un poste de moindre intérêt, stigmatisation, empêchement de progresser professionnellement, etc. Pour celles qui se trouvent en précarité statutaire ou qui ne possèdent pas d'autorisation de séjour - situation fréquent notamment dans le secteur de l'économie domestique -, les répercussions peuvent être d'autant plus graves en cas de dénonciation ; craintes renforcées encore par celles de ne pas être pris·e au sérieux, de ne pas être couvert·e par un dispositif d'accompagnement (frais d'assistance juridique, hébergement d'urgence, etc.), de risquer une dénonciation à la police des étranger·ères et un renvoi de la Suisse au moment du dépôt de la plainte, etc.

Quant aux sanctions prises par les employeur·euses - et la justice -, elles le sont plus facilement à l'encontre de personnes en bas de l'échelle sociale ; là encore, le fait d'être «mal-classé» joue un rôle prédominant. Les syndicats le constatent : plus on s'élève dans la hiérarchie, plus les personnes bénéficient de tolérance, voire d'impunité. Les directions - et plus largement du personnel d'encadrement et des RH - ont en effet encore trop souvent tendance à ne pas prendre au sérieux les témoignages des victimes, ou à les minimiser, à traiter

² Sans compter celles qui résistent d'une manière ou d'une autre à la «gouvernance par les nombres», pour reprendre l'expression de Alain Supiot (dans son texte du même nom, éd. Pluriel, Paris, 2020), et/ou qui ne répondent pas aux objectifs à atteindre.



Consultation en vue d'approuver la Convention n°190 de l'OIT

les situations avec lenteur, à éviter de prendre des mesures, à refuser toute communication quant aux éventuelles sanctions prises à l'encontre des auteur·ices, sous couvert de protection de la personnalité, imposer la signature d'accord de confidentialité aux victimes (ce qui bride encore davantage l'expression), etc.

Par ailleurs, il n'est pas rare pour les travailleur·euses d'accepter la violence et le harcèlement comme «inhérents à l'emploi» et de ne pas signaler ces pratiques. En plus des craintes relevées plus avant, cette attitude de réticence peut également relever du fait qu'aucune politique appropriée n'existe sur le lieu de travail, sur laquelle le personnel de l'organisation (entreprise, institution, administration) pourrait s'appuyer pour signaler les abus et voir l'affaire traitée. Ainsi, si les travailleur·euses constatent que leurs propos sont mis en doute, ou si rien n'a été fait pour remédier à la situation dans le passé, elles et ils cesseront de signaler des plaintes et auront un sentiment d'impuissance.

Les victimes, lorsqu'elles signalent des pratiques de violence ou de harcèlement, sont souvent réduites au silence, leur parole est soit mise en doute ou est purement et simplement ignorée. La gravité des atteintes subies peuvent être minimisées, et il arrive aux directions ou aux RH de conseiller aux victimes de prendre la situation comme une «plaisanterie» ou un «compliment» et parfois elles se trouvent blâmées, autrement dit, elles sont rendues responsables des actes qu'elles ont subis.

Tout cela est particulièrement vrai pour les personnes qui subissent de la violence et du harcèlement liés au genre, et résulte de l'inégalité entre femmes et hommes dans le monde du travail. Ainsi, trop souvent, lorsque les femmes signalent des atteintes à leur intégrité, ce sont leurs propres actes ou comportements qui leur sont reprochés : les vêtements portés ou les propos tenus, une attitude «attirant l'attention» ou encore le fait de ne pas avoir su résister à l'abus. Il peut même leur être proposé de changer leur comportement et de suivre certaines règles pour assurer leur sécurité !

Des situations où il est légitime pour les victimes de craindre un renforcement de la violence et du harcèlement. Quand une victime est blâmée, quand elle subit des représailles, ce sont les inégalités, les violences et les harcèlements qui sont renforcés.

Définition à laquelle se référer

Comme le reconnaît le Conseil fédéral dans son message du 18 mai 2022, en Suisse, «la législation concrétise le droit à un travail sans violence ni harcèlement dans diverses lois». Un arsenal juridique diffus qui complique parfois l'accès pour les victimes : suivant les situations vécues, elles peuvent faire appel à la Constitution (Cst), et à son art. 8 sur l'égalité ; à la Loi sur l'égalité (LEg) entre femmes et hommes ; au Code civil (CC) qui prévoit la protection de la personnalité de toute personne contre des atteintes illicites ; au Code pénal (CP) dont l'atteinte à l'intégrité sexuelle fait partie des délits et infractions cités ; au Code des obligations (CO) qui règle ce qui a trait au contrat de travail privé ; à la Loi sur le travail (LTr) et ses ordonnances (OLT), en particulier les OLT 3 et 4 qui constituent le droit public du travail ; à la Loi fédérale sur l'assurance-accident (LAA) et son ordonnance (OPA) ; la Loi sur l'égalité pour les personnes handicapées (Lhand) ; la Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI) ; la Loi sur les travailleurs détachés (LDét) ; etc.

Si l'arsenal juridique suisse prévoit effectivement les outils pour combattre la violence et le harcèlement, y compris dans le monde du travail, les syndicats constatent que ceux-ci se trouveraient améliorés par la



Consultation en vue d'approuver la Convention n°190 de l'OIT

Convention n° 190 de l'OIT et les clarifications qu'elle pourrait y apporter. En premier lieu, la définition proposée par son art. 1 :

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.

Cette définition est le fruit de l'échange entre états, employeur·euses et travailleurs·euses au niveau international. Rappelons que la Convention n° 190 a été adoptée par la Conférence générale de l'OIT lors de sa 108^{ème} session – celle du centenaire –, le 10 juin 2019 à Genève et que les représentant·es tripartites suisses se sont prononcés en sa faveur.

Comme cela a été souligné plus avant, la législation suisse ne propose pas de définition uniforme de la violence et du harcèlement, ce qui a des répercussions dans la pratique pour les personnes directement concernées, mais également pour les employeur·euses, qui se trouvent dans l'obligation de devoir définir ces notions dans la directive et/ou le règlement interne lors de l'introduction des dispositifs de protection dans leur organisation (entreprise, institution, administration). Pour la CGAS, la perspective de pouvoir se référer à une définition uniforme, celle de la Convention n° 190, bénéficierait à tout le monde. De plus, ce serait un pas nécessaire vers la reconnaissance de ce que les victimes ont subi dans le cadre de leur travail et constituerait un signal important de la priorité accordée par la Suisse à la lutte contre la violence et le harcèlement au travail.

Des personnes à protéger

Dans leur expérience d'accompagnement des victimes de violence et de harcèlement dans le monde du travail, les syndicats sont encore trop souvent témoins de l'absence ou du manque de mesures prises par les employeur·euses afin d'éviter les situations à risques et de reconnaître les faits et les responsabilités lorsque les victimes relaient des situations inacceptables. Malgré les obligations à établir un cadre de travail respectueux de l'intégrité physique et psychologique de leur personnel et d'assistance générale, et la responsabilité d'enquêter sur les violations de l'intégrité personnelle en lien avec la violence et le harcèlement dans leur organisation (entreprise, institution, administration) qui leur incombent, les employeur·euses peinent - voire rechignent - à suivre et respecter les devoirs que la législation leur attribue. C'est en particulier le cas, dans les faits, pour les personnes qui n'ont pas de relation contractuelle directe en cours avec leur organisme (entreprise, institution, administration).

L'art. 2 de la Convention n° 190 OIT apporte là aussi une précision d'importance pour la protection des victimes en précisant que ce sont les travailleur·euses et toute autre personne dans le monde du travail qui sont protégées de la violence et du harcèlement : salarié·es, toutes personnes quel que soit leur statut contractuel, celles en formation, y compris les stagiaires et les apprenti·es, les travailleur·euses licencié·es, les bénévoles, les personnes à la recherche d'emploi, les candidat·es, les personnes exerçant l'autorité, les



Consultation en vue d'approuver la Convention n°190 de l'OIT

fonctions ou les responsabilités d'un·e employeur·euse, et ce quel que soit le secteur – public, privé, économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

La signature de la Convention n° 190 OIT appuyera la mise en place des mesures de respect et de protection de la personnalité prévues par la législation suisse, une incitation utile également dans une optique de prévention. En outre, cela permettra au législateur et aux partenaires sociaux d'adopter des standards minima pour la qualité des enquêtes.

Lutter contre la violence et le harcèlement

Pour les syndicats, la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail passe obligatoirement par une amélioration des conditions et de l'environnement de travail ; le développement du partenariat social ; l'adoption de conventions collectives progressistes et l'amélioration de celles en vigueur ; le renforcement des droits de toutes personnes dans le monde du travail ; la diminution des contrats précaires et de la sous-traitance ; le renforcement des collectifs de travail ; l'instauration de réels dispositifs de prévention ; la mise en place de processus d'enquête négociés paritairement et des sanctions claires.

L'environnement de travail, l'organisation du travail et le mode de traitement des travailleur·euses – y compris des mesures de prévention et de protection insuffisantes sur le lieu de travail, l'absence de mécanismes précis de dépôt de plaintes et de signalement, et les obstacles à l'adhésion syndicale – peuvent créer des conditions propices à la violence et au harcèlement. Les pratiques ou conditions de travail abusives, en augmentation suite à la mise en œuvre des logiques gestionnaires dans le monde du travail, peuvent augmenter le risque de stress lié au travail et de risques psychosociaux, ainsi que de violence physique. Ces pratiques abusives comprennent : les modalités de travail précaires ; l'absence de pause accordée aux travailleur·euses ; leur isolement ; la rétention d'informations ; le fait de leur confier des tâches qui ne correspondent pas à leurs aptitudes ; leur fixer des objectifs impossibles et des délais intenable ; une surveillance excessive ; leur imposer des horaires atypiques inutilement, ce qui peut rendre les déplacements depuis et vers le travail dangereux ; forcer les travailleurs·euses à se déplacer inutilement ; le harcèlement lié à la grossesse et à la maternité (y compris le fait de ne pas proposer de modalités de travail aménagées raisonnablement aux femmes enceintes, de les isoler, de leur confier des tâches subalternes) ; le fait d'empêcher d'utiliser les toilettes ; la retenue de documents de voyage tels que les passeports (pratique courante dans le cas des travailleur·euses domestiques migrant·es).

Le «monde du travail»

La Convention n° 190 OIT a le grand mérite de rendre plus concrète la définition de ce que recoupe le monde du travail. Il englobe : les espaces publics (crucial pour les travailleur·euses dans l'économie informelle) ; les espaces privés (un point important pour les travailleurs·euses domestiques et basé·e-s à domicile, et celles et ceux dans l'espace numérique) ; les événements et activités liés au travail, y compris les réunions et formations ayant lieu en dehors du site de travail, les déplacements et les voyages liés au travail, et les activités sociales comme les soirées ; les trajets entre le domicile et le lieu de travail ; 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 ; le logement fourni par l'employeur·euse, y compris les dortoirs et les chambres mis à disposition pour les besoins des travailleur·euses domestiques ou des travailleur·euses agricoles saisonnier·ères ; les communications liées au travail (y compris par le biais des technologies de l'information et de la communication) : ainsi, la convention recouvre également le cyberharcèlement et la violence en ligne.

Consultation en vue d'approuver la Convention n°190 de l'OIT

En outre, pour la première fois dans des normes internationales, il est admis que la violence domestique peut avoir des conséquences dans le monde du travail : elle peut se répercuter sur l'emploi, la productivité, ainsi que sur la santé et la sécurité des travailleur·euses. Il est clair que les gouvernements, les organisations d'employeur·euses et de travailleur·euses et les institutions du marché du travail peuvent et doivent contribuer à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique dans le monde du travail, à y répondre et à y remédier.

En juin 2025, le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV) du canton de Genève a rendu public les résultats de son enquête «Iceberg»³ : 36% des femmes affirment avoir subi des violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail et 77% dans l'espace public. Les personnes LGB (lesbiennes, gays, bi) sont 44 % à avoir subi des violences de genre au travail et 85% dans l'espace public. Ces chiffres concernent Genève, mais ils sont probablement analogues ailleurs en Suisse . Dans tous les cas, ils qui devraient obliger les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à faire de la lutte contre les violences de genre une priorité absolue.

Un plan d'action à mettre en œuvre et à respecter

Les pays qui s'engagent, par leurs signatures, à mettre en œuvre la Convention n° 190 OIT affirment, leur volonté à voir disparaître la violence et le harcèlement du monde du travail. Pour les syndicats et les travailleur·euses, qui luttent depuis de nombreuses années pour des conditions de travail respectueuses et décentes, l'application de la feuille de route que constitue la Recommandation n° 206 qui complète la convention est tout aussi nécessaire. Celle-ci constitue une avancée importante pour l'élimination de la violence et du harcèlement du monde du travail, en ce qu'elle est un atout précieux pour le suivi, par les pays qui l'appliquent, de la pertinence des outils de protection des victimes en place dans la législation en vigueur.

La Recommandation n° 206 complète les démarches de prévention soutenues jusqu'ici par la CGAS et qui reposent essentiellement sur trois piliers formant un tout cohérent qui permet de poser des bases communes auxquelles chacun·e peut se référer :

1. L'adoption par les organisations (entreprises, institutions, administrations) d'une directive interne de protection de l'intégrité personnelle et de la personnalité;
2. La mise en place d'un dispositif de personne de confiance interne et externe;
3. La création, en collaboration avec les représentant·es des travailleur·euses, d'une culture commune autour de la question des atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité et de l'accès aux ressources internes et externes, et la définition d'un cadre précis permettant de disposer de meilleurs standards de référence afin d'assurer la qualité des enquêtes.

La Recommandation n° 206 va plus loin, et propose, par exemple, que les moyens de recours et de réparation puissent comprendre le droit des victimes de démissionner avec une indemnisation, la réintégration dans l'emploi, ou une indemnisation appropriée du préjudice ; le remboursement des frais de justice et des dépenses aux victimes ; la mise en place de tribunaux possédant une expertise spécifique ; des unités de police spécialisées ou des agents spécialement formés au soutien aux victimes ; l'introduction dans les conventions collectives de travail et les politiques du lieu de travail d'un congé pour les victimes de violence domestique, de modalités de travail flexibles et d'une protection, ainsi que d'une protection temporaire

³ Source : <https://www.ge.ch/document/enquete-inedite-revele-ampleur-violences-genre-geneve> (consulté le 15.08.2025).



Consultation en vue d'approuver la Convention n°190 de l'OIT

contre le licenciement pour les personnes victimes de violence domestique, dont le nombre ne cesse de croître. En 2024, la police a enregistré 21'127 infractions dans le domaine de la violence domestique, soit une augmentation de 6,1 % par rapport à l'année précédente ; les lésions corporelles graves (177 infractions) ont connu une hausse de +20,4 % et les viols (480 infractions) +30,4%)⁴.

Conclusion

La Convention n° 190 est le tout premier traité international à reconnaître le droit de chacun·e à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Elle fournit la première définition unique et internationalement reconnue de la violence et du harcèlement. Elle offre un cadre clair, inclusif et intégré pour promouvoir des mesures permettant d'amener des changements concrets. Elle s'applique au monde du travail et pas seulement au lieu de travail ; de ce fait, elle reconnaît la nature changeante du monde du travail, et devrait ainsi résister à l'épreuve du temps. Elle reconnaît l'influence néfaste des rapports de pouvoir inégaux entre les femmes et les hommes ainsi que d'autres normes sociales qui favorisent la violence et le harcèlement, et encourage chacun·e à adopter une approche tenant compte des considérations de genre. Elle reconnaît que la violence domestique constitue un problème dans le monde du travail et que des mesures peuvent être prises pour atténuer ses répercussions. Elle inclut également les travailleurs·uses informel-le-s, ce qui représente un grand pas en avant, étant donné que ces personnes étaient jusqu'à présent exclues ou non couvertes. Elle est complétée par une feuille de route qui constitue un instrument utile pour les partenaires sociaux et les gouvernements.

En adoptant la Convention n° 190 OIT et la Recommandation n° 206 en juillet 2019, la communauté internationale a clairement signifié que la violence et le harcèlement dans le monde du travail ne seraient plus tolérés ; il est temps que la Suisse se rallie à cette déclaration en ratifiant le texte et en s'engageant dans la voie des recommandations qui l'accompagnent.

Mireille Senn
Secrétaire politique et administrative CGAS
+41 79 858 84 30
mireille.senn@cgas.ch

⁴ Source : Office fédéral de la statistique, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/criminalite-droit-penal/police/violence-domestique.html> (consulté le 15.08.2025).

