



# L'OIT et la lutte contre les violences domestiques dans le monde du travail

**Rédigé par :**  
**Éléonore Raymondière, Léa Perrodo, Marylou Gillet-Berger et Nicolas Ducom**

**Sous la direction de :**  
**Mme Valérie Lacoste-Mary et M. Alexandre Charbonneau**



*Challenge étudiants AFOIT - Édition 2026*  
*Master 2 Enjeux et techniques de droit social*  
*Université de Bordeaux*

Faculté  
Droit et science  
politique

université  
BORDEAUX



Alors que Judith Godrèche, véritable figure de proue du mouvement #MeToo, publie un récit bouleversant<sup>1</sup> sur les violences sexuelles subies étant mineure sur son lieu de travail et sur leurs répercussions sur sa vie personnelle et sa carrière, la question des violences faites aux femmes revient brutalement sur le devant de la scène. Son témoignage met en lumière une réalité bien trop longtemps passée sous silence : les violences, y compris quand elles s'inscrivent dans un cadre intime ou domestique, produisent des répercussions bien au-delà de la sphère privée. Plus encore, ce militantisme a permis de dépasser une lecture cloisonnée des violences, en révélant leur continuité entre l'espace privé et public, entre la sphère conjugale et le cadre professionnel. Longtemps considérées comme des affaires privées, les violences domestiques interrogent désormais la responsabilité du monde professionnel.

Emprunté au latin *violencia* (“*caractère emporté, farouche*”), le mot “violence” “*se dit de l’abus de la force pour contraindre quelqu’un à quelque chose*”<sup>2</sup>. Il renvoie également à “[*la*] *force irrésistible, néfaste ou dangereuse (d’une chose)*”<sup>3</sup> ; son emploi est aujourd’hui de connotation essentiellement négative. Si la violence a longtemps structuré les rapports sociaux sous le prisme de la loi du plus fort, l’avènement de l’État de droit a précisément eu pour objectif de l’encadrer, voire de la réprimer par l’érection de règles juridiques. Pour autant, cette évolution n’a pas permis d’en éradiquer toutes les formes. Ainsi, au sein même du droit retrouve-t-on des violences : l’histoire du droit du travail est notamment marquée par l’esclavage colonial, le sort réservé aux prisonniers de guerre, mais également par des formes contemporaines d’asservissement, qu’elles soient domestiques ou économiques<sup>4</sup>, liées au travail forcé ou dissimulé. S’ajoutent le harcèlement ou encore la discrimination de quelque nature qu’elle soit.

Dans une société patriarcale, ces formes de violences concernent majoritairement les femmes. Cette dimension genrée du phénomène a amené certains auteurs<sup>5</sup> à faire le choix de féminiser les adjectifs quand le sujet traite des violences domestiques. Le propos de cet article sera ainsi centré sur cette réalité. Dans cette perspective, la question de l’égalité femmes-hommes n’est pas nouvelle et vise à rétablir un équilibre quant aux multiples atteintes que subit le genre féminin dans le monde du travail. C’est d’ailleurs un sujet au cœur des actions de l’Organisation Internationale du Travail (OIT), dont l’un des principaux engagements consiste à « *promouvoir les possibilités pour les femmes et les hommes d’obtenir un travail décent dans des conditions de liberté, d’équité, de sécurité et de dignité humaine* »<sup>6</sup>. Dans le prolongement de cette approche, l’OIT a étendu sa réflexion à d’autres formes d’atteinte, telles qu’aux violences domestiques, ayant adopté en 2019 la Convention n°190 et la Recommandation n°206, qui traitent toutes deux de ce sujet. L’OIT définit ces violences, à l’instar du Conseil de l’Europe, comme : « *tous les actes de violence physique, sexuelle, psychologique ou économique qui*

*surviennent au sein de la famille ou du foyer ou entre des anciens ou actuels conjoints ou partenaires, indépendamment du fait que l'auteur de l'infraction partage ou a partagé le même domicile que la victime »*<sup>7</sup>. En ce qu'il est une vitrine du progrès social porté par la justice sociale, ce sujet s'inscrit pleinement dans les objectifs portés par l'OIT, tels qu'ils ont été définis par le Traité de Versailles en 1919, et constamment réaffirmés depuis<sup>8</sup>.

Si les avancées sociales pour les victimes sont sans conteste, il peut sembler surprenant de mobiliser l'entreprise dans la prévention de violences relevant traditionnellement de la sphère intime. Le lien économique est toutefois tangible : en ce que les femmes représentent la moitié de la population, leur bien-être impacte directement la santé de l'économie<sup>9</sup>. Par ailleurs, les études ont révélé que deux femmes salariées en temps plein sur dix<sup>10</sup> étaient actuellement victimes de violence domestique et qu'une femme sur trois<sup>11</sup> avait au moins vécu de telles violences une fois dans sa vie. Dans ces conditions, mener une existence sereine au travail est compliqué : 92% des femmes concernées ont déclaré que les violences domestiques qu'elles subissaient affectaient leur capacité à travailler<sup>12</sup>. De toute évidence, la présence, l'assiduité, la productivité sont altérées, l'évolution de carrière peut se retrouver freinée, les risques professionnels peuvent augmenter, sans oublier le harcèlement et le *stalking* de l'agresseur sur le lieu de travail. L'importance d'un instrument normatif international sur cette question, cruciale tant sur les plans humain qu'économique, était indéniable.

**Ainsi, dans quelle mesure l'intervention de l'OIT contribue-t-elle à intégrer la lutte contre les violences domestiques dans le champ d'action de l'entreprise ?**

La Convention n°190 et la Recommandation n°206 ont créé un cadre normatif contre les répercussions des violences domestiques dans le monde du travail (I). Ces normes ont su exercer une certaine influence au sein des États membres de l'OIT, non sans soulever certaines difficultés (II).

### **I. La consécration d'un cadre normatif international contre les répercussions des violences domestiques dans la sphère professionnelle**

L'adoption de la Convention n°190 et de la Recommandation n°206 relatives à la violence et au harcèlement au travail a été le fruit d'un long combat. Ces normes, attendues depuis de nombreuses années pour lutter contre la violence sexiste, consacrent enfin des normes relatives aux conséquences des violences domestiques sur le lieu de travail (A). Cette avancée est d'autant plus remarquable que l'intégration de telles dispositions constitue une évolution majeure et nécessaire du droit international (B).

## A. Un long processus menant à l'adoption de normes internationales du travail

L'adoption de la Convention n°190 est l'aboutissement d'une lutte acharnée pour instaurer un cadre juridique international contre les violences au travail. Ce combat s'est structuré en plusieurs étapes clés. Dès 2009, une résolution a été adoptée par la Conférence internationale du Travail<sup>13</sup> reconnaissant les conséquences dramatiques de la violence sexiste sur la dignité, la sécurité et l'autonomie des femmes au travail. Toutefois, cela restait insuffisant. Sous l'impulsion de dix années de campagne syndicale et de la société civile, la demande d'une législation internationale contraignante en matière de travail pour prévenir la violence sexiste à l'égard des femmes s'est intensifiée pour pallier ce manque. Ce mouvement a trouvé un second souffle avec le mouvement #MeToo, « *dénonçant le harcèlement et les violences subies par les femmes dans le monde du travail* »<sup>14</sup>. Ce mouvement a ainsi « *conduit à questionner les frontières entre les violences et à penser une continuité entre elles* »<sup>15</sup>. Malgré les réserves exprimées par certains groupes, cette pression sociale et syndicale a fini par porter ses fruits. C'est dans ce contexte de mobilisation mondiale qu'ont pu s'ouvrir, en 2019, les discussions décisives menant à la consécration de ces nouveaux instruments normatifs sur les violences et le harcèlement dans le monde du travail.

Ce socle de revendications s'est appuyé sur les travaux d'experts du Département des conditions de travail et de l'égalité du Bureau international du Travail. Leur étude a en effet démontré les conséquences directes de la violence domestique sur le monde du travail, ainsi que le rôle déterminant des entreprises dans ce domaine<sup>16</sup>. Cette prise de conscience s'est manifestée par la volonté d'intégrer ce sujet tant dans leurs échanges collectifs que dans les dispositifs formels d'évaluation des risques professionnels<sup>17</sup>.

Certaines questions ont alors fait l'objet de « *vifs débats* »<sup>18</sup>, et notamment celle sur la prise en compte des violences domestiques par les entreprises, conduisant les représentants de certains pays à exprimer des désaccords sur différents points. Ce fut le cas des représentants du gouvernement japonais, qui estimèrent que cette problématique ne devait pas être assimilée à la violence dans le cadre professionnel<sup>19</sup>. De même, les représentants du gouvernement indien ont considéré que ce sujet était une question d'ordre privé, et que les victimes n'étaient pas toujours disposées à aborder ce sujet au travail<sup>20</sup>. Le groupe employeur a, lui aussi, exprimé des réserves quant à l'inclusion d'une référence à la violence domestique au regard des contours incertains de leur responsabilité en la matière, alors même que les textes de 2019 accroissent déjà l'étendue de leurs obligations en matière de violence et de harcèlement au travail. Ces derniers estimaient difficile de concevoir la contribution de la sphère professionnelle pour mettre fin aux violences domestiques<sup>21</sup>, bien qu'ils aient reconnu la gravité du problème et encouragé « *les États Membres à adopter des mesures préventives et correctives adaptées* »<sup>22</sup>.

Pour autant, le groupe des travailleurs a insisté sur la nécessité de protéger les victimes pour qui l'entreprise représente un espace sécurisé<sup>23</sup>. Une position qui a trouvé un écho favorable auprès du gouvernement canadien. Sa représentante à l'OIT avait ainsi encouragé l'inscription des violences domestiques dans la Convention, soutenant que l'environnement de travail constitue souvent un refuge vital pour les victimes<sup>24</sup>. Bien que plusieurs délégations gouvernementales se soient également exprimées en ce sens<sup>25</sup>, d'autres États demeuraient réticents à l'intégration de la violence domestique au sein de la Convention<sup>26</sup>.

La Convention n°190 a pour autant été adoptée le 21 juin 2019 à une très large majorité<sup>27</sup>, dans laquelle l'intégration des répercussions incidentes des violences domestiques dans la sphère professionnelle fut le fruit d'un compromis. Le tout complété par la Recommandation n°206 adoptée le même jour.

#### B. L'émergence d'instruments internationaux contre les répercussions des violences domestiques au travail : la Convention n°190 et la Recommandation n°206

Ce texte est un « *moment historique* » et « *une immense victoire pour les travailleurs et le mouvement syndical* »<sup>28</sup>, « *qui a créé des nouveaux droits pour tous les salariés* »<sup>29</sup>. L'adoption de la Convention n°190 a pour objectif « *d'interdire la violence sexiste sur le lieu de travail, mais aussi de promouvoir la mise en œuvre de politiques, de programmes, de législations et de toute autre mesure pour la prévenir* »<sup>30</sup>.

La portée de ces instruments se distingue par un champ d'application très large. Conformément aux articles 2 et 3 de la Convention, la protection couvre l'ensemble des formes de travail<sup>31</sup> et s'exerce dans tous les espaces où les salarié.e.s opèrent<sup>32</sup>, y compris lorsque les missions sont exécutées à domicile. L'innovation majeure réside dans le fait que cette protection ne s'arrête plus aux frontières physiques de l'entreprise. En y intégrant la violence domestique, la Convention étend l'influence du droit du travail à la sphère personnelle et familiale, reconnaissant que les atteintes subies dans l'intimité entraînent des répercussions directes sur la vie professionnelle.

Ainsi, au-delà des multiples dispositions adoptées pour lutter contre les diverses violences dans le monde du travail, le texte intègre pleinement les violences domestiques dans son préambule : « *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 ;* ». L'article 10 f) invite aussi les États à « *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* ».

La Convention n°190 est accompagnée de la Recommandation n°206, qui a traduit les objectifs programmatiques exprimés en mesures concrètes : « a) un congé ; b) des modalités de travail flexibles et une protection ; c) une protection temporaire contre le licenciement, selon qu'il convient, sauf pour des motifs sans lien avec la violence domestique et ses conséquences ; d) la prise en compte dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail ; e) un système d'orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence domestique, lorsque ces dispositifs existent ; f) la sensibilisation aux effets de la violence domestique. »<sup>33</sup>. Cette recommandation, bien que non-contraignante, permet de guider les États pour la mise en conformité de leur législation nationale et améliorer la prévention et l'accompagnement des victimes.

La Convention n°190 et la Recommandation n°206 marquent une avancée majeure en intégrant les violences domestiques à la sphère professionnelle, qui répond à une urgence sociale. Ces deux nouveaux instruments sont précieux, et ont incité les États et les partenaires sociaux à adopter de nombreuses mesures dans leurs droits nationaux.

## II. L'influence du cadre normatif international sur les États membres de l'OIT

Postérieurement à l'adoption de la Convention n°190 et de la Recommandation n°206, de nombreux acteurs ont su s'emparer de la lutte contre les violences domestiques dans le monde du travail en mettant en place une multitude de mesures (A). En dépit de ces avancées remarquables, certaines limites à l'application du texte demeurent (B).

### A. Un large éventail de dispositifs mis en œuvre par une multitude d'acteurs

Ces dernières années, les États, les partenaires sociaux et les entreprises ont mis en place de nombreux dispositifs. Si l'adoption de la Convention n°190 et de la Recommandation n°206 par l'OIT a favorisé la prise d'initiative sur le plan national, la pandémie de COVID-19 a créé une « nouvelle urgence »<sup>34</sup>. L'explosion mesurée des cas de violences domestiques<sup>35</sup>, liée aux mesures de confinement qui ont conduit à enfermer les victimes avec leurs agresseurs, a incité de nombreux États à ratifier la Convention n°190 et à agir.

Parmi les principales mesures prises par les États, ressortent avant tout celles préconisées par la Recommandation n°206. Un nombre croissant d'États a mis en place des congés pour les victimes de violences domestiques afin que ces dernières puissent se remettre des lésions physiques et/ou émotionnelles subies, et puissent notamment obtenir une assistance juridique, psychologique ou médicale. Ces congés peuvent être rémunérés ou non, et peuvent s'étendre de cinq jours maximum - comme en Irlande<sup>36</sup> ou au Canada<sup>37</sup> -, à trente jours maximum - comme en Argentine<sup>38</sup> -. De la même manière, certains États ont accordé le droit aux travailleurs victimes de violences domestiques de bénéficier de modalités de travail flexibles, recommandées par l'OIT<sup>39</sup>. Ces aménagements peuvent notamment prendre la forme d'une mobilité géographique,

d'un changement de fonctions ou d'un passage à temps partiel. La protection contre le licenciement ou les sanctions disciplinaires, également envisagée dans la Recommandation n°206, a, elle aussi, été mise en œuvre dans certains États, notamment au Pérou<sup>40</sup> ou en Irlande<sup>41</sup>. Elle permet d'éviter que des mesures soient prises à l'encontre d'un travailleur dont la présence ou la performance au travail sont affectées par des violences domestiques.

Les États ont également su faire preuve d'innovation en mettant en place des mesures n'apparaissant pas dans la Recommandation n°206. Par exemple, le droit kenyan prévoit qu'en cas de violences domestiques, l'employeur, en tant que « représentant » de la victime, a qualité pour agir devant le tribunal en demande d'une ordonnance de protection<sup>42</sup>. Du côté des États-Unis, six États incluent la violence domestique parmi les motifs de discrimination dans l'emploi<sup>43</sup>, et une quarantaine d'États ont modifié leur législation sur l'assurance-chômage afin de permettre aux personnes survivantes de violences domestiques de bénéficier d'allocations en cas de rupture, volontaire ou non, du contrat de travail du fait des violences subies<sup>44</sup>.

Au-delà des États, les partenaires sociaux du monde entier se sont également montrés actifs dans la mise en place ou l'amélioration des mesures pour lutter contre les violences domestiques dans le monde du travail, tant au cours de négociations au niveau national et interprofessionnel qu'au niveau des entreprises. Il apparaît toutefois que « *la négociation collective a été considérablement renforcée là où des protections sont prévues par la loi* »<sup>45</sup>. En effet, les négociations et la production de conventions et accords collectifs ont été plus importantes dans les États ayant déjà fixé un cadre légal en matière de violences domestiques, incitant, voire obligeant à la négociation collective sur ces sujets. À titre d'exemple, en Australie, où le Gouvernement s'est très tôt emparé de la question, les partenaires sociaux ont pu, au sein de certaines entreprises, conclure des accords afin d'allonger le maximum légal de dix jours de congés payés pour violences domestiques<sup>46</sup>. Outre le recours à la négociation collective, les organisations syndicales de salarié.e.s ont également mis en œuvre d'autres moyens à leur disposition pour approfondir cette lutte, notamment en faisant pression sur les pouvoirs publics pour améliorer la législation ou en organisant des campagnes d'information<sup>47</sup>.

Enfin, certaines entreprises ont adopté une politique volontariste pour faire reculer les violences dont leurs salarié.e.s peuvent être victimes. Pour illustrer ce point, il est possible de citer certaines grandes entreprises françaises, comme la Société d'exploitation de la tour Eiffel qui dispose de référents de proximité formés, Orange qui propose une aide au relogement d'urgence en cas de dépôt de plainte, ou encore La Poste qui s'engage à proposer une solution de mobilité géographique<sup>48</sup>. Ce type de mesures fait en partie suite à la création de réseaux d'entreprises engagées contre les violences faites aux femmes, tels que *OneInThreeWomen* en Europe, qui envisagent ensemble des moyens concrets pour mettre fin aux violences sexistes.

Ainsi, le constat est clair : l'adoption de la Convention n°190 et de la Recommandation n°206 en 2019 a trouvé un écho tant dans les législations nationales que dans les conventions et accords collectifs et les politiques d'entreprise. Si ces avancées sont encourageantes, la pleine effectivité des normes de l'OIT se heurte néanmoins à certaines limites.

#### B. Les limites du droit international en matière de violences domestiques sur le lieu de travail

La Convention n°190 de l'OIT constitue certes une avancée symbolique majeure, mais sa portée normative demeure toutefois limitée. D'abord, parce que le système normatif de l'OIT repose essentiellement sur des mécanismes de suivi<sup>49</sup> et de dialogue<sup>50</sup>, dépourvus de sanctions juridictionnelles<sup>51</sup>. Ensuite, parce que cette faiblesse est accentuée par le recours à la Recommandation n°206, dépourvue de force contraignante, qui relègue les mesures les plus opérationnelles en matière de violences domestiques dans le champ de la "*soft law*", fragilisant ainsi l'effectivité du dispositif. Enfin, parce que seuls cinquante-quatre États membres ont ratifié la Convention<sup>52</sup>.

Au-delà de cette architecture normative, la Convention n°190 elle-même se caractérise par le recours à des formulations particulièrement larges et peu prescriptives. Les obligations mises à la charge des États se traduisent par des exigences minimales, telles que le devoir de « reconnaître les effets de la violence domestique » et, « dans la mesure où cela est *raisonnable et pratiquement réalisable* »<sup>53</sup>, d'en atténuer les conséquences dans le monde du travail. Or, une telle obligation de simple reconnaissance interroge quant à sa portée juridique réelle : reconnaître un phénomène ne signifie ni agir, ni prévenir, ni réparer. L'absence de définitions précises, de seuils d'exigence clairs ou de mécanismes de sanction laisse, en pratique, une marge d'appréciation très étendue aux États qui ont ratifié la Convention. Cette marge de manœuvre peut être interprétée comme étant susceptible de vider l'engagement international de sa substance. Cela était sans doute nécessaire pour permettre l'adoption de la Convention n°190 sur la base d'un très large consensus. De même, il serait excessif de réduire la Convention n°190 à un simple affichage dépourvu de portée juridique. Les normes à forte charge symbolique peuvent produire des effets indirects en participant à la construction d'un cadre idéologique et normatif apte à influencer, à terme, les politiques publiques et sociales. En ce sens, la Convention s'inscrit dans la « *fonction iconographique du droit* »<sup>54</sup>, et est annonciatrice de progrès sociaux.

Il n'en demeure pas moins que le caractère peu contraignant de la Convention n°190 fait peser sur les États qui la ratifient la charge de créer des dispositifs, afin de se conformer aux obligations édictées par cette dernière, et de leur donner pleinement sens et effet. Or, cette exigence se heurte à une mise en œuvre particulièrement limitée dans de nombreux pays<sup>55</sup>. En France, malgré une ratification en 2023, le droit positif demeure silencieux tant sur

l'aménagement du temps de travail, que sur l'octroi de congés spécifiques ou l'instauration d'une obligation générale de formation des employeurs et des salarié.e.s à la prévention des violences<sup>56</sup>. Cette carence est d'autant plus significative que le gouvernement a estimé que : « *la législation française est déjà conforme aux dispositions de la Convention n°190 de l'OIT* » et que celle-ci « *ne nécessite aucune modification du droit du travail interne* »<sup>57</sup>. Une telle position renvoie la prise en compte des violences domestiques à des démarches volontaires et inégalement réparties entre les entreprises. Cette approche engendre des disparités significatives de protection, tant entre les salarié.e.s des grandes entreprises<sup>58</sup> et ceux des plus petites entreprises - avec des moyens et une présence syndicale plus faibles -, qu'entre les travailleurs du secteur privé et ceux du secteur public<sup>59</sup>.

Cette fragmentation est renforcée par la perception, encore largement répandue, selon laquelle les violences domestiques relèveraient du strict « hors travail » et n'appelleraient pas l'intervention de l'entreprise<sup>60</sup>. Pourtant, la jurisprudence sociale française a déjà admis que des faits commis en dehors du temps et du lieu de travail puissent être pris en compte dès lors qu'ils présentent un lien avec la relation contractuelle<sup>61</sup>. Néanmoins, la responsabilité de l'employeur demeure strictement encadrée, dès lors qu'elle suppose la connaissance effective du risque et une abstention fautive<sup>62</sup>.

Ces limites ainsi soulevées contribuent à freiner l'appropriation de la Convention n°190 par les partenaires sociaux et les États plus largement, et illustrent les obstacles persistants à son application effective, malgré l'avancée sociale certaine qu'elle représente.

## **CONCLUSION**

Longtemps reléguée à la sphère privée, la question des violences domestiques, fléau affectant majoritairement les femmes, a intégré le champ du droit du travail international grâce à l'adoption par l'OIT des deux normes étudiées. Cette évolution constitue l'aboutissement juridique d'un long processus de mobilisation et de négociation. L'effectivité encore limitée de ces instruments n'occulte en rien la portée de cette consécration, marquant une étape fondatrice appelée à être prolongée par de futures concrétisations au niveau national et régional. Cette avancée sociale s'inscrit dans la vocation première de l'OIT, fondée sur l'idée qu'une paix universelle ne peut être atteinte sans un monde du travail exempt de violence. Comme l'a souligné le Professeur Patrice ADAM : « *Les textes à portée symbolique [...] façonnent un imaginaire dont on peut toujours espérer qu'il finisse par déborder du domaine des rêves pour servir de moteur aux transformations sociales et politiques* »<sup>63</sup>

## NOTES DE BAS DE PAGE

- <sup>1</sup> GODRÈCHE J. : Actrice, scénariste, réalisatrice et écrivaine française, à l'origine de *Prière de remettre en ordre avant de quitter les lieux*, Éditions Seuil, collection Cadre rouge, 2026.
- <sup>2</sup> REY A., *Dictionnaire historique de la langue française*, Le Robert, 2019.
- <sup>3</sup> *Ibid.*
- <sup>4</sup> In WILLMANN C. "Compétence - Esclavage domestique et ordre public international - Commentaire par Christophe Willmann", *La Semaine Juridique Social* n° 26, 27 juin 2006, 1522 : « Exploitation de son personnel par un employeur, abusant de l'état de dépendance et de vulnérabilité de ses salariés en leur imposant des conditions de travail incompatibles avec la dignité de la personne humaine. »
- <sup>5</sup> OIT, LOPEZ.M-N, "Etude sur les politiques mises en œuvre par quelques entreprises françaises pour la prise en compte des violences domestiques dont sont victimes leurs salarié.e.s", *Newbridges*, 2022
- <sup>6</sup> Organisation internationale du travail (OIT), ILO Library, Définition du BIT de l'égalité des genres dans le monde du travail [en ligne].
- <sup>7</sup> Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul), 2011, article 3(b).
- <sup>8</sup> KOTT S., "L'Organisation internationale du Travail, entre justice sociale et développement économique (1920-2020)", *Études internationales*, Volume 54, numéro 1, printemps 2023, p. 157 à 180 ; DUBUY M., "La consécration de la justice sociale dans le système de l'OIT : une contribution à l'émergence des finalités providentialistes du droit international public", *Civitas Europa*, Éditions IRENEE / Université de Lorraine, 2014/2 N° 33, p. 111 à 130.
- <sup>9</sup> In Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), "Coûts de la violence dans les relations de couple (Berne)", 2013, p. 5 : Au Canada, l'impact de la violence conjugale a été estimé à 7,4 milliards de dollars canadiens (Zhang, T. et al., 2012. An estimation of the economic impact of spousal violence in Canada, 2009 (Ministère de la Justice du Canada)), ; en Suisse, le coût a été chiffré à 164 millions de francs suisses par an en 2013.
- <sup>10</sup> In PILLINGER J., BOWLUS A., MACQUARRIE B. and STANCANELLI, "Survey Held in 6 companies: "How does domestic violence impact the workplace?"" , 2019 : Paris : 'OneinThreeWomen' Companies and FACE Foundation
- <sup>11</sup> UN Women China, "Report of ILO-UN Women seminar on gender equality and the future of work", Beijing, July 2020.
- <sup>12</sup> ITF Global, "Impact of domestic violence in workplaces in India", 2020
- <sup>13</sup> CIT, "Résolutions : concernant la manière de surmonter la crise : un Pacte mondial pour l'emploi", adoptées à sa 98e session, Genève, juin 2009
- <sup>14</sup> Confédération Force Ouvrière, "Regards croisés sur FO et l'OIT à travers la figure de Léon Jouhaux", octobre 2024, p.73
- <sup>15</sup> LOPEZ M-N., "Etude sur les politiques mises en œuvre par quelques entreprises françaises pour la prise en compte des violences domestiques dont sont victimes leurs salarié.e.s", *Newbridges*, 2022, p.7
- <sup>16</sup> Bureau international du Travail, "Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail", 3-6 octobre 2016, p.37, § 222
- <sup>17</sup> *Ibid.*, § 223
- <sup>18</sup> LEROUGE L., "La ratification de la convention OIT n°190 sur la violence et le harcèlement au travail - Formalité ou opportunité pour le système français ?", *Droit social*, 2022, p.54
- <sup>19</sup> CIT, "Rapports de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail : Compte rendu des travaux", 107e session, Genève, mai-juin 2018, p.25, § 111
- <sup>20</sup> *Ibid.*, § 113
- <sup>21</sup> *Ibid.*, p.22-23, §97
- <sup>22</sup> CIT, *op. cit.*, p. 28, § 130
- <sup>23</sup> LEROUGE L., *op. cit.*
- <sup>24</sup> CIT, *op. cit.*, § 641
- <sup>25</sup> *Ibid.*, § 642, §645 et §646 : Les pays qui soutiennent la déclaration du Canada sont : la Nouvelle-Zélande, la Namibie au nom du groupe de l'Afrique, mais également les Philippines qui reconnaît déjà les effets de la violence domestique sur le monde du travail, la France au nom de l'UE, ou encore le Mexique, le Brésil, les États-Unis, Cuba, l'Arabie saoudite et pleins d'autres.
- <sup>26</sup> *Ibid.*, de § 644 à § 653 : Les pays qui ne soutiennent pas cette idée et convergent dans le sens de l'opinion du Japon sont notamment : Singapour, la Chine, l'Égypte ainsi que la Jordanie.
- <sup>27</sup> In ADAM P., "Lutte internationale contre le harcèlement et la violence : deux nouveaux instruments", *Revue de droit du travail*, 2019, p. 639 : « 439 voix pour, seulement 7 contre, et 30 abstentions ».
- <sup>28</sup> In ADAM P., *op. cit.*
- <sup>29</sup> CFE-CGC, *Bull. confédéral, lettre d'information bimensuelle*, juill. 2019, p. 18.
- <sup>30</sup> LEROUGE L., *op. cit.*
- <sup>31</sup> OIT, Convention n°190, 2019, art 2 : "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. [...] s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale."
- <sup>32</sup> *Ibid.*, art 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."
- <sup>33</sup> OIT, Recommandation n°206, 2019, point n°18
- <sup>34</sup> OIT, "Violence and harassment in the world of work - Trade union initiatives, strategies and negotiations since the adoption of the Convention on Violence and Harassment (N°190) and its Recommendation (N°206)", 2019, 185 p., p. 64

- 
- 35 LI L., TAIHAGH A. & TAN. S., "A scoping review of the impacts of COVID-19 physical distancing measures on vulnerable population groups", *Nature Communications* 14/599, 2023, p. 8
- 36 Parental Leave Act 1998 [Irlande], Section 13AA
- 37 "Canada Labour Code", Section 206.7
- 38 Ley n°10318 de "Licencia por violencia familiar, de género o contra la mujer", 2016 [Argentine]
- 39 In Domestic Violence—Victims' Protection Act, 2018, [Nouvelle-Zélande], Part 6AB : C'est notamment le cas en Nouvelle-Zélande, où le travailleur victime de violence conjugale peut demander des aménagements temporaires dans son travail pendant une durée de deux mois
- 40 Ley n°30364 "para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar", 2015 [Pérou], Art. 11(a)
- 41 "Parental Leave Act", 1998 [Irlande], Section 16A
- 42 "Protection Against Domestic Violence Act" [Kenya], Sections 2 & 8
- 43 OIT, "Violence and harassment in the world of work - Trade union initiatives, strategies and negotiations since the adoption of the Convention on Violence and Harassment (N°190) and its Recommendation (N°206)", op. cit. , 185 p., p. 65
- 44 *Ibid.*
- 45 *Ibid.*
- 46 *Ibid.* : Notamment en application de la clause-type établie au niveau national par le Conseil australien des syndicats (ACTU), revendiquant un maximum conventionnel de 20 jours
- 47 *Ibid.*
- 48 Sénat, Rapport sur le projet de loi autorisant la ratification de la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, 2021, 20 p.
- 49 OIT, Constitution de l'OIT, 1919, Article 22
- 50 *Ibid.*, Article 24
- 51 CFDT, Connaitre mes droits, Les normes en droit du travail, Droit international et européen, 2021 « Il n'existe pas de juridiction internationale dédiée pour le contrôle de l'application des normes édictées par l'OIT »
- 52 NORMLEX, Ratifications de C190 - Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement [en ligne], [consulté le 28 janvier 2025]
- 53 OIT, Convention n°190, 2019
- 54 OST F., « À quoi sert le droit ? Usages, fonctions, finalités », Bruylant, p. 229 s
- 55 CSI, "Workers unite for the right of everyone for a world of work free from violence and harassment, Survey and assessment on the implementation of ILO Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No.206", 2022, p. 26 : 35% des pays doivent changer leur législation nationale sur la violence domestique pour mettre en œuvre la Convention n°190 et la Recommandation n°206
- 56 Propositions par la CGT : création de droits sociaux spécifiques, renforcement des moyens de l'inspection du travail, la mise en place de congés exceptionnels pour les victimes
- 57 Étude d'impact, "Projet de loi autorisant la ratification de la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail", France, 2020
- 58 OIT, LOPEZ.M-N, *op.cit* : Entreprises de très grande taille/multinationales étudiées : Accor, Air France, Armatix, BNP Paribas, Carrefour, EDF, Engie, Kering, Korian, La Poste, Legrand, L'Oréal, Michelin, Orange, RATP, SNCF, Stellantis
- 59 LEROUGE.L, KASAGI.E, CHARBONNEAU.A, "Bullying and Harassment at Work in Japanese and French Labor Law, and the Possible Impact of ILO Convention 190", 2023
- 60 In INSEE, "Rapport d'enquête "Cadre de vie et sécurité", Enquête 2012-2017", INSEE-ONDRP-SSM-SI, ONVF 2017 : L'enquête « cadre de vie et sécurité » révèle que les violences sexuelles et/ou physiques dans le couple ont entraîné des perturbations sur les études ou le travail pour 57 % des victimes
- 61 Cass. Soc., 1er déc. 2015, n° 14-17.701
- 62 Cass. Civ. 2e, 31 mai 2012, n° 11-18.614
- 63 ADAM.P, *op. cit.*

---

## BIBLIOGRAPHIE

### I. Normes internationales

- Conférence internationale du travail (CIT), *Résolutions : concernant la manière de surmonter la crise : un Pacte mondial pour l'emploi*, adoptées à sa 98<sup>e</sup> session, Genève, juin 2009
- Conseil de l'Europe, *Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul)*, adoptée le 11 mai 2011
- Organisation internationale du travail (OIT), *Constitution de l'Organisation internationale du travail*, adoptée le 28 juin 1919
- Organisation internationale du travail (OIT), *Convention n°190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail*, adoptée le 21 juin 2019
- Organisation internationale du travail (OIT), *Recommandation n°206 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail*, adoptée le 21 juin 2019

### II. Actes législatifs

- Canada Labour Code
- Domestic Violence—Victims' Protection Act 2018 [Nouvelle-Zélande]
- Ley n°10318 de “*Licencia por violencia familiar, de género o contra la mujer*”, 2016 [Argentine]
- Ley n°30364 para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, 2015 [Pérou]
- Parental Leave Act, 1998 [Irlande]
- Protection Against Domestic Violence Act, 2015 [Kenya]

### III. Instruments de soft law

- Organisation internationale du travail (OIT), *La violence et le harcèlement dans le monde du travail : Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206*, Genève, 2021

### IV. Jurisprudence française

- Cass. Civ. 2<sup>e</sup>, 31 mai 2012, n° 11-18.614
- Cass. Soc., 1<sup>er</sup> déc. 2015, n° 14-17.701

### V. Ouvrages généraux, manuels et traités

- REY A., *Dictionnaire historique de la langue française*, Le Robert, 2019.

### VI. Rapports, études et enquêtes

- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG, Suisse), *Coûts de la violence dans les relations de couple*, Berne, 2013
- Bureau international du Travail (BIT), *Rapport réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, 3-6 octobre 2016
- Conférence internationale du Travail (CIT), *Rapports de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail : Compte rendu des travaux*, 107<sup>e</sup> session, Genève, mai-juin 2018

- Confédération syndicale internationale (CSI), *Workers unite for the right of everyone for a world of work free from violence and harassment, Survey and assessment on the implementation of ILO Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No.206*, 2022
- INSEE, *Rapport d'enquête "Cadre de vie et sécurité", Enquête 2012-2017 INSEE-ONDRP-SSM-SI, ONVF*, 2017
- ITF Global, *Impact of domestic violence in workplaces in India*, 2020
- Ministère de l'Europe et des affaires étrangères (France), *Étude d'impact Projet de loi autorisant la ratification de la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail*, 2020
- Ministère de la Justice du Canada (Zhang, T. et al.), *An estimation of the economic impact of spousal violence in Canada, 2009, 2012*
- Organisation internationale du travail (OIT), LOPEZ.M-N, *Etude sur les politiques mises en œuvre par quelques entreprises françaises pour la prise en compte des violences domestiques dont sont victimes leurs salarié.e.s*, Newbridges, 2022
- Organisation internationale du travail (OIT), *Violence and harassment in the world of work - Trade union initiatives, strategies and negotiations since the adoption of the Convention on Violence and Harassment (No. 190) and its Recommendation (No. 206)*, 2019
- PILLINGER J., BOWLUS A., MACQUARRIE B., STANCANELLI E., *Survey Held in 6 companies: "How does domestic violence impact the workplace?"*, 2019
- Sénat (France), *Rapport sur le projet de loi autorisant la ratification de la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail*, 2021
- UN Women China, *Report of ILO-UN Women seminar on gender equality and the future of work*, Beijing, juil. 2020

## VII. Périodiques et bulletins

- ADAM P., "Lutte internationale contre le harcèlement et la violence : deux nouveaux instruments", *Revue de droit du travail*, 2019, p. 639
- CFE-CGC, Bull. confédéral, *lettre d'information bimensuelle*, juill. 2019
- Confédération Force Ouvrière, "Regards croisés sur FO et l'OIT à travers la figure de Léon Jouhaux", oct. 2024
- DUBUY M., "La consécration de la justice sociale dans le système de l'OIT : une contribution à l'émergence des finalités providentialistes du droit international public", Civitas Europa, Éditions IRENEE / Université de Lorraine, 2014/2 N° 33, p. 111 à 130.
- KOTT S., "L'Organisation internationale du Travail, entre justice sociale et développement économique (1920-2020)", *Études internationales, Volume 54, numéro 1*, 2023, p. 157 à 180.
- LEROUGE L., "La ratification de la convention OIT n°190 sur la violence et le harcèlement au travail - Formalité ou opportunité pour le système français ?", *Dr. Soc.*, 2022
- LEROUGE.L, KASAGI.E, CHARBONNEAU.A, "Bullying and Harassment at Work in Japanese and French Labor Law, and the Possible Impact of ILO Convention 190", *Journal of Work Health and Safety Regulation, Vol. 2, issue 1*, 2023
- LI L., TAIEHAGH A. & TAN. S., "A scoping review of the impacts of COVID-19 physical distancing measures on vulnerable population groups", *Nature Communications 14/599*, 2023
- LOPEZ M-N., "Etude sur les politiques mises en œuvre par quelques entreprises françaises pour la prise en compte des violences domestiques dont sont victimes leurs salarié.e.s", *Newbridges*, 2022
- OST F., "À quoi sert le droit ? Usages, fonctions, finalités", *Bruylant*, 2016

- 
- WILLMANN C., “Compétence - Esclavage domestique et ordre public international - Commentaire par Christophe Willmann”, *La Semaine Juridique Social* n° 26, 2006

## **VIII. Ressources en ligne**

- CFDT, Connaître mes droits, Les normes en droit du travail, Droit international et européen, 2021, [en ligne], [\[https://www.cfdt.fr/mes-droits/actualites-juridiques/les-normes-en-droit-du-travail/droit-international-et-europeen\]](https://www.cfdt.fr/mes-droits/actualites-juridiques/les-normes-en-droit-du-travail/droit-international-et-europeen)
- NORMLEX, Ratifications de C190 - Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement [en ligne] [\[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO\]](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810:NO)
- Organisation internationale du travail (OIT), ILO Library, Définition du BIT de l'égalité des genres dans le monde du travail [en ligne] [\[https://libguides.ilo.org/gender-equality-fr\]](https://libguides.ilo.org/gender-equality-fr)

## **IX. Illustrations**

- UGT Feminista (Espagne), Campagne « Valórame, no me maltrates », 2020