



Avis

Protocole pour la prévention et l'élimination du harcèlement à bord des navires de pêche

Date d'approbation : 12 mars 2026

Réf. : R-12-Ej.19 (2025-2026)/WG4

<u>Antécédents, logique et objectifs</u>

Le secteur de la pêche lointaine se heurte actuellement à de grands changements démographiques, sociaux et opérationnels. La croissante présence des femmes et d'autres groupes minoritaires à des postes comme l'observation scientifique marine, les postes techniques, les rangs d'officier et les fonctions d'équipage, exige de mettre à jour les cadres de sécurité et de conduite professionnelle à bord.

Le harcèlement et l'intimidation à bord des navires de pêche (notamment la discrimination basée sur le genre ou le sexe, les abus psychologiques, etc.) constituent des violations des droits fondamentaux, humains et du travail, et peuvent également engendrer des risques pour la sécurité opérationnelle. Dans des environnements isolés et confinés, toute conduite interpersonnelle répréhensible non résolue peut s'aggraver et produire des incidents de sécurité, ébranler la cohésion des membres de l'équipage, ou encore causer des dommages psychologiques et miner la réputation de la flotte.

Le harcèlement sous toutes ses formes ne viole pas seulement les droits fondamentaux des travailleurs ; il met aussi en jeu la sécurité opérationnelle du navire et la réputation de l'ensemble de la flottille communautaire.

Le harcèlement et la violence au travail constituent des enfreintes aux droits fondamentaux, humains et du travail, à la sécurité des conditions de travail et à la non-discrimination.

Le présent avis se fonde sur la ratification et la mise en œuvre des normes exposées par l'Organisation internationale du travail (OIT) dans ses Conventions 190 et 188, les lignes directrices de l'Organisation maritime internationale (OMI) et les protocoles de la Fédération internationale des ouvriers du transport (FIT), et il a pour but de transformer la culture du travail au sein du segment de la pêche lointaine. Il s'inscrit également dans la lignée des principes directeurs de l'ONU relatifs aux droits humains et du travail, de la [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#) et des orientations de la FAO en matière de responsabilité sociale sur les chaînes de valeur de la pêche et l'aquaculture (*sous réserve d'adoption*), qui articulent les principes internationalement reconnus de travail digne et de droits humains sur toutes les chaînes de valeur halieutiques et consolident la nécessité de disposer de mesures efficaces pour prévenir et gérer les situations de harcèlement et de violence au travail



dans tous les segments de flotte, y compris la pêche lointaine.

Prévenir et éliminer le harcèlement n'est donc pas simplement une question de conformité réglementaire, c'est aussi un élément qui se trouve au cœur de la sécurité des opérations, du travail décent, de la durabilité sociale et du renouvellement générationnel du secteur.

Cet Avis encourage l'adoption de protocoles de lutte contre le harcèlement structurés, applicables et contrôlés, adaptés aux réalités spécifiques des opérations de pêche lointaine.

Objectifs

Les objectifs de cet Avis sont les suivants :

- promouvoir une tolérance zéro envers le harcèlement et les pressions à bord des navires de pêche ;
- encourager l'adoption de protocoles pratiques de prévention et de réponse ;
- consolider les mécanismes de rapport et de protection ;
- aligner les pratiques industrielles sur les normes internationales applicables ;
- favoriser un cadre de travail à bord inclusif, respectueux et sûr.

Champ d'application

Cet Avis vise tous les navires de pêche lointaine impliquant des opérateurs de l'UE, y compris les armateurs, les gérants, les agents d'affrètement et les compagnies associées.

Il couvre toutes les personnes embarquées à des fins professionnelles, à savoir les capitaines, officiers, membres d'équipage, stagiaires, observateurs, personnel scientifique, inspecteurs et surnuméraires quels que soient leur nationalité, genre, rang, état contractuel ou durée d'embarquement.

Cadre politique et réglementaire de référence¹

Cet Avis va dans le droit-fil des principes et des normes établis par les instruments internationaux ci-dessous :

- [Convention N° 190 de l'OIT](#) : Un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.

- [Convention N° 188 de l'OIT](#) : Le travail dans le secteur de la pêche (bien-être et sécurité).

¹ Le LDAC recommande que tout protocole interne soit strictement aligné sur les conventions citées dans cette section.



- Amendements à la Convention de l'OMI STCW-F ²: Concernant la formation obligatoire en matière de sensibilisation sociale.
- Protocoles de l'ITF ³
- Principes directeurs de l'ONU concernant les entreprises et les droits de l'homme (PDNU)
- [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#)
- [La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique \(Convention d'Istanbul\)](#)
- Protocoles internes des entreprises, qui se doivent d'aller dans la lignée de ces normes.

Définitions⁴

Aux fins de cet Avis :

Harcèlement : toute conduite indésirable, verbale ou non-verbale, physique, psychologique ou numérique, qui porte atteinte à la dignité ou crée un climat d'intimidation, d'hostilité, de dégradation ou d'insécurité.

Harcèlement sexuel : toute conduite indésirable de nature sexuelle touchant à la dignité ou créant un climat d'offense ou d'insécurité.

Représailles : toute action adverse engagée contre une personne qui aurait déposé ou soutenu une plainte.

Domaines d'amélioration et recommandations clé

Pour assurer un changement réel et positif, le LDAC propose les recommandations suivantes à des fins d'amélioration :

1) Principes au cœur de toute forme de harcèlement

- Tolérance zéro envers le harcèlement ;
- Respect de la dignité et de l'égalité à bord ;
- Confidentialité ;
- Absence de représailles ;
- Traitement juste et ponctuel des plaintes ;
- Protection axée sur la victime ;

² Résolution MSC 560 (108) adoptée le 23 mai 2024 introduisant dans tous les centres de formation une nouvelle compétence obligatoire dans la Formation de sécurité de base pour tous les marins, au titre de la Règle VI/1 du Code STCW .

³ https://www.itfglobal.org/sites/default/files/resources-files/Womens_BPG_Spanish.pdf , [ETF Workplace Policy Guidance Addressing Violence and Harassment | ITF Seafarers](#)

⁴ De plus amples informations au sujet des définitions se trouvent en **ANNEXE II**



- Prévention permanente via la formation.

2) Clarté des concepts, déclaration de principes

- **Clarté des concepts** : Établir des définitions précises du harcèlement sexuel, du harcèlement basé sur le genre et des pressions sur le lieu de travail, adaptées à la réalité de l'isolement à bord.
- **Déclaration de principes** : Les entreprises devraient adopter une politique publique écrite de lutte contre le harcèlement, de tolérance zéro, signée par la direction. La politique doit être mise à disposition et bien visible à bord, communiquée avant d'embarquer et établie dans les différentes langues parlées par l'équipage.
- Chaque navire doit afficher de manière visible une déclaration de « Tolérance zéro » signée par l'armateur, et la communiquer à l'intégralité de l'équipage avant l'embarquement.
- Reconnaissance des déséquilibres de pouvoir : Des canaux de rapport devraient être mis à la disposition de tous les membres d'équipage sans risque de représailles.

3) Préparation de protocoles de dépôt de plainte sûrs et de canaux de retour d'information

- **Confidentialité et sécurité** : Établir des mécanismes de dépôt de plainte garantissant l'anonymat et la protection contre d'éventuelles représailles.
- Mise à disposition des procédures de dépôt de plainte dans les langues que comprennent les membres de l'équipage et clairement expliquées avant le départ.
- Définition, dans les protocoles, d'une chaîne de responsabilité claire, comprenant :
 - la personne de contact à laquelle signaler la situation (capitaine ou officier désigné) ;
 - la personne de contact de la compagnie chargée de la protection ;
 - la personne de contact indépendante, à terre, n'appartenant pas à la hiérarchie du navire.

Les coordonnées des personnes de contact doivent être affichées à bord et fournies avant le départ.

- Les membres de l'équipage ont le droit de se voir mettre à disposition les canaux définis par l'Armateur pour pouvoir déposer les plaintes correspondantes.

- **Procédures en cas d'urgence** : Définir des protocoles d'action immédiate pour pouvoir prendre des mesures en réponse à la situation à bord des navires, compte tenu de la nature de ces derniers.
- **Responsabilités des armateurs** : Les armateurs ont le devoir de prévenir et de prendre en charge les situations de harcèlement et de violence à bord. Cela comprend l'obligation d'agir immédiatement dès qu'une situation (ou soupçon) de harcèlement est rapportée ; de veiller à la protection des victimes contre les représailles ; de coopérer pleinement avec les autorités compétentes et enquêtes ; de prendre les mesures raisonnables pour assurer une cohabitation et des modalités de travail sûres à bord, ce qui comprend des espaces privés, convenablement éclairés et suffisamment confortables lorsque cela est possible. Coopérer avec l'état de pavillon, l'état du port et les autorités pertinentes dans les cas impliquant une grave conduite indésirable ou de potentiels délits pénaux.
- **Protection de la victime** : Les protocoles doivent veiller à ce que les victimes de harcèlement aient accès à un soutien médical et psychologique lorsque nécessaire, disposent d'informations au sujet de leurs droits légaux et de mécanismes de dépôt de plaintes, puissent débarquer ou se voir réaffectées sans pénalisation financière ni perte de salaire, si cela est nécessaire pour leur sécurité.
- Les protocoles doivent définir des mesures immédiates⁵ de protection des victimes, conformément aux caractéristiques de la situation et à l'opération en question à travers les canaux habituels de dépôt de plaintes.
- Les représailles doivent être explicitement interdites et faire l'objet d'une action disciplinaire.

4) Sensibilisation à travers des campagnes et formations obligatoires

- La formation doit se fonder sur les compétences et faire intégralement partie de la formation obligatoire en matière de sécurité et de responsabilité sociale.
- **Formation certifiée, lorsque cela est possible** : Mettre en place des modules de formation pratiques qui abordent la diversité et le respect pour les officiers et membres d'équipage de tous degrés. Réunions préalables à l'embarquement, exercices de simulation et techniques d'intervention des témoins sont à inclure. L'achèvement de toute formation doit être enregistré et un recyclage périodique est préconisé.
- **Guides de bonnes pratiques** : Publier et diffuser des manuels imprimés et numériques dans les langues maîtrisées par l'équipage, expliquant ce qu'est le harcèlement et comment intervenir en tant que témoin (intervention des témoins).

⁵ Cette question sera abordée ultérieurement dans un document spécifique.

5) Surveillance et évaluation de la conformité

- Les mesures de lutte contre le harcèlement devraient être incluses dans les audits sociaux (elles font déjà partie de la C188), les mécanismes de gestion de la sécurité et les révisions de conformité. Ces audits, lorsque cela est possible, devraient inclure des entretiens confidentiels (déjà prévus par la C188) avec les membres de l'équipage sans la présence des officiers supérieurs.

Participation active : des représentants de l'équipage et des groupes vulnérables afin de détecter les lacunes et d'améliorer l'efficacité.

- **Surveillance et évaluation** : Identifier les lacunes, les vides juridiques ou les inefficacités au sein des mesures de prévention et de politique des protocoles en vigueur, en veillant à ce qu'il y ait un outil efficace de protection des travailleurs.

La surveillance devrait faire appel à des indicateurs mesurables comme la couverture de la formation, les conclusions des audits menés et les statistiques de rapports anonymisés.

6) Passage en revue permanent et participation

Les protocoles devraient être régulièrement passés en revue avec la participation des représentants de l'équipage et des groupes vulnérables afin d'en détecter les lacunes et d'en améliorer l'efficacité.

7) Alignement sur les normes (internationales) actualisées relatives aux compétences en matière de formation

Les programmes de formation devraient refléter les exigences de compétences mises à jour par rapport à l'identification de tout comportement inacceptable, à l'impact pour la sécurité, aux protocoles de réponse et aux canaux de dépôt de plainte. Les centres de formation devraient mettre à jour les contenus et se soumettre à des vérifications périodiques.

8) Invitation de la Commission européenne à encourager les états membres et les compagnies à :

- **Mettre en place leurs protocoles conformément aux réglementations existantes** : Veiller à ce que les protocoles de lutte contre le harcèlement soient accompagnés de programmes de prévention et d'égalité.
- **Auditer les centres de formation** : Pour s'assurer que les prestataires des cours de formation de base dans le domaine de la pêche mettent à jour leurs contenus, dans la lignée du Tableau A-VI/1-4 de la Convention STCW-F.



- **Assurer une formation continue** : Même si d'anciens certificats sont encore valides dans certains cas, les équipages actuels sont invités à se soumettre à des sessions de mise à jour ou à des réunions abordant les nouveaux contenus avant d'embarquer.
- **Fournir du matériel de support à bord** : Mettre à disposition des guides et une signalétique résumés dans les langues que maîtrise l'équipage, de sorte à consolider les règles de compétences de l'OMI eu égard au respect et à l'harmonie sociale.
- **Conséquences claires en cas de conduite inappropriée** : Les protocoles devraient définir les conséquences disciplinaires et contractuelles pour les auteurs, qui seront adaptées à la gravité des conséquences au comportement, et veiller à ce que les situations supposant une éventuelle conduite pénale soient transmises aux autorités compétentes.
- **Cohérence assurée avec la politique extérieure de l'UE en matière de pêche** : La Commission européenne devrait encourager l'inclusion et la mise en œuvre efficace de mesures de prévention et de lutte contre le harcèlement et la violence au travail au sein des clauses sociales des Accords de partenariat dans le domaine de la pêche durable (APPD) et de leurs protocoles de mise en application. La conformité à ces obligations devrait être considérée comme faisant partie des critères de durabilité sociale employés pour évaluer l'action extérieure de l'UE en matière de pêche.

Le LDAC considère que la prévention du harcèlement et son élimination sont des conditions nécessaires pour des opérations halieutiques sûres, pour la durabilité sociale et pour la crédibilité du secteur. Des protocoles structurés et applicables à bord devraient devenir la pratique courante pour toutes les pêcheries lointaines. La mise en place de protocoles de lutte contre le harcèlement structurés, applicables et contrôlés devrait donc trouver un soutien actif auprès des institutions de l'UE, des états membres et des opérateurs de l'industrie.



ANNEXE I — Exemple de modèle de protocole de lutte contre le harcèlement à bord

Objet : Cet exemple de modèle indique la structure pratique que les opérateurs de navire et les compagnies peuvent adapter et mettre en place dans le cadre de leur Protocole de lutte contre le harcèlement à bord. Il est pensé pour les navires de pêche lointaine qui travaillent avec des équipages multinationaux et pendant des périodes d'embarquement prolongées.

1. Déclaration de politique du navire

Ce navire applique une stricte politique de tolérance zéro en matière de harcèlement, de harcèlement sexuel, de pressions, d'intimidation et de représailles.

Toutes les personnes à bord ont droit à un traitement digne et respectueux et à un cadre de travail et de vie sûr. Toute forme de harcèlement ou conduite abusive est interdite et peut engendrer des sanctions disciplinaires, un relèvement de fonctions, le débarquement et le rapport, le cas échéant, aux autorités compétentes.

Cette politique s'applique quels que soient le rang, la nationalité, le genre, le statut contractuel ou la fonction à bord.

Le Capitaine et la Société s'engagent à appliquer ce protocole.

Signé :

Représentant.e de la Société : _____

Capitaine : _____

Date : _____

2. Champ d'application

Ce protocole s'applique à :

- Skippers et officiers
- Membres d'équipage
- Stagiaires et cadets
- Observateurs scientifiques et inspecteurs
- Techniciens et surnuméraires
- Tout autre membre du personnel embarqué



Il s'applique à tous les espaces à bord, activités professionnelles, espaces de détente, communications numériques et interactions liées au travail.

3. Définitions

Harcèlement : Conduite indésirable, verbale ou non-verbale, physique, psychologique ou numérique, qui porte atteinte à la dignité ou crée un climat d'intimidation, d'hostilité, de dégradation ou d'insécurité.

Harcèlement sexuel : Toute conduite indésirable de nature sexuelle affectant la dignité ou la sécurité.

Représailles : Toute action négative engagée contre une personne qui aurait rapporté ou soutenu une plainte.

4. Rôles et responsabilités

4.1 Skipper

- Veiller à l'application du protocole à bord
- Veiller à ce que l'équipage soit sensibilisé avant et pendant le voyage
- Recevoir ou déléguer le traitement des plaintes
- Activer les mesures de protection de manière immédiate

4.2 Officier de contact désigné à bord

- Agir comme premier point de contact pour les plaintes
- Tenir des registres confidentiels
- Effectuer des rapports au Capitaine et au point de contact de la compagnie chargée de la protection

4.3 Compagnie chargée de la protection (à terre)

- Recevoir les rapports directement du navire ou des individus
- Veiller à une supervision indépendante
- Coordonner l'enquête et le suivi

4.4 Tous les membres d'équipage

- Respecter les normes de conduite
- Coopérer dans le cadre des enquêtes
- Sont encouragés à signaler tous incidents ou risques
- Soutenir les personnes affectées lorsque cela est sûr de le faire

5. Canaux de dépôt de plainte

Tout dépôt de plainte peut se faire comme suit :

- Directement auprès du Skipper
- À l'Officier de contact désigné à bord
- À la personne de contact de la compagnie chargée de la protection (e-mail, téléphone, satellite)
- À travers un numéro vert de la compagnie pour la confidentialité des dépôts de plainte (avec la possibilité, si la victime le choisit, de rester anonyme)
- Via un point de contact externe indépendant lorsque disponible

Les dépôts de plainte anonymes devraient être acceptés lorsque cela est faisable.

Les coordonnées des contacts doivent être affichées :

- Sur les panneaux d'affichage
- Dans les zones communes de l'équipage
- Sur les supports de présentation

6. Procédure de dépôt de plainte

1. L'incident ou le problème est signalé.
2. Un rapport confidentiel est rempli.
3. Une évaluation du risque de sécurité est immédiatement effectuée.



4. Des mesures de protection sont activées, si nécessaire.
5. La personne de contact de la compagnie chargée de la protection est informée.
6. La procédure d'enquête est ouverte.

7. Mesures de protection immédiate⁶

En fonction des circonstances.

La protection de la personne affectée est prioritaire par rapport à la convenance des opérations.

8. Procédure d'enquête

- Menée de manière impartiale et confidentielle
- Traitement à terre impliqué lorsque la situation est grave
- Collecte et documentation des déclarations
- Préservation des preuves lorsque possible
- Plaignant et accusé sont tous deux entendus
- Conclusions documentées par écrit

Chronogramme indicatif :

- Évaluation initiale : sous 48 heures
- Examen complet : dès que faisable au plan opérationnel

9. Confidentialité et protection des données

Tous les rapports et registres de l'enquête doivent être traités de manière confidentielle et partagés sur la base de la stricte nécessité.

Les registres doivent être conservés de manière sûre par la compagnie.

⁶ Cette question sera abordée ultérieurement dans un document spécifique.

10. Protection contre les représailles

Les représailles contre toute personne qui signale, soutient ou participe à une procédure de dépôt de plainte sont strictement interdites.

Tout acte de représailles constitue un acte disciplinaire à part entière.

11. Mesures disciplinaires

Toute conduite répréhensible confirmée peut donner lieu à :

- Avertissement formel
- Retrait de fonctions
- Suspension
- Débarquement
- Résiliation du contrat
- Rapport aux autorités lorsque requis

Les mesures doivent être proportionnées et documentées.

12. Formation et sensibilisation

Avant d'embarquer ou au début du voyage, tout le personnel à bord doit recevoir :

- Le résumé du protocole
- L'explication des normes de comportement
- Les informations concernant les canaux de dépôt de plainte
- Des conseils à l'intention des témoins

Un guide de conduite abrégé

- Une carte de contact pour pouvoir déposer plainte
- Un poster résumant les droits et les étapes du dépôt de plainte
- Une fiche de référence rapide en plusieurs langues



14. Surveillance et passage en revue

La compagnie devrait passer en revue l'efficacité du protocole au moins une fois par an, à l'aide des éléments suivants :

- Statistiques des incidents (anonymisées)
- Rétroalimentation de l'équipage
- Conclusions de l'audit
- Couverture de la formation

Les mises à jour du protocole devraient être communiquées à l'ensemble de la flotte-.

15. Formulaire de réception de protocole

Je soussigné.e déclare avoir reçu, lu et compris le Protocole de lutte contre le harcèlement à bord et les canaux de dépôt de plainte.

Nom : _____

Rang/Poste : _____

Signature : _____

Date : _____

ANNEXE II : INFORMATION RELATIVE AUX DÉFINITIONS

Définition principale de l'UE :

Une situation de harcèlement est réputée se produire lorsqu'*une conduite indésirable liée à une caractéristique protégée a lieu avec pour objet ou pour effet l'atteinte à la dignité d'une personne et la création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.*

Cette définition apparaît pratiquement sous la même rédaction dans les instruments suivants :

- Directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (2000/78/EC)
- Directive sur l'égalité de traitement des personnes sans distinction de race (2000/43/CE)
- Directive sur l'égalité entre les hommes et les femmes (2006/54/CE) et ses mises à jour

La définition donnée par l'Organisation internationale du travail (OIT), issue de la Convention N° 190 - Convention sur la violence et le harcèlement (2019).

Définition de l'OIT (Convention N° 190, Article 1)

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.

Harcèlement sexuel :

La définition juridique que donne l'UE du harcèlement sexuel est issue de la Directive 2006/54/CE (sur l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail), Article 2 :

« harcèlement sexuel » : la situation dans laquelle *un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement*, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La définition apparaît dans de multiples directives communautaires concernant l'égalité, y compris :

- Directive 2006/54/CE — Égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail
- Directive 2004/113/CE — Égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services

L'Organisation internationale du travail (OIT) ne donne pas une définition juridique isolée et unique du « harcèlement sexuel » comme le font les directives de l'UE. Mais elle englobe le harcèlement sexuel dans le concept plus ample de « violence et harcèlement » au sens de sa Convention N° 190 (Convention sur la violence et le harcèlement, 2019) et de la définition qui en est donnée par l'OIT (Convention N° 190).

L'Article 1 dit ce qui suit :

L'expression « violence et harcèlement » 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.

Recommandation N° 206.

Représailles

Le concept juridique communautaire des représailles est habituellement appelé « protection contre les rétorsions » dans la législation de l'UE sur l'égalité. Il est défini dans les directives relatives à l'absence de discrimination de l'Union européenne.

Définition de l'UE des représailles (protection contre les rétorsions)

La définition normalement utilisée dans toutes les directives communautaires relatives à l'égalité (comme les Directives 2000/43/CE, 2000/78/CE et 2006/54/CE) est la suivante :

La protection contre les rétorsions signifie tout traitement défavorable ou conséquence adverse subie par une personne en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

Exemple source (littéralement — Directive 2006/54/CE, Article 24)

Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires prévues par la législation et/ou les pratiques nationales, pour protéger les travailleurs, y compris leurs représentants, contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en



réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

L'Organisation internationale du travail (OIT) ne donne pas une définition isolée et universelle des « représailles » comme le font les directives de l'UE pour la protection contre les rétorsions. L'OIT définit les représailles à travers le concept de protection contre les rétorsions présent dans ses conventions et recommandations, en particulier celles qui sont consacrées à la violence et au harcèlement, à la discrimination et à la liberté d'association.

Définition principale de l'OIT (représailles / rétorsions)

Dans les instruments de l'OIT, les représailles sont généralement définies comme suit :

Toute action adverse ou menace d'action adverse engagée contre une personne qui aurait signalé ou déposé une plainte, pris part à une action en justice ou exercé un droit protégé par les règles relatives au travail.

Source principale — Convention N°190 de l'OIT (Convention sur la violence et le harcèlement, 2019)

La Convention N° 190 exige aux états membres de veiller à :

- La protection des plaignants, victimes, témoins et auteur.e.s du dépôt d'une plainte
- La protection contre les rétorsions et les représailles
- La prise de mesures visant à prévenir toutes représailles à l'encontre de ceux et celles qui signalent des situations de violence ou de harcèlement

Les définitions des textes orientatifs de l'OIT et de la Recommandation N° 206 comprennent la protection contre :

- le licenciement
- l'intimidation
- les mesures disciplinaires
- la discrimination
- toutes autres rétorsions ou représailles liées à la signalisation ou aux dépôts de plaintes



Autres instruments de l'OIT incluant des protections contre les représailles :

- Convention N° 111 relative à la discrimination (dans l'emploi et au travail) de 1958
- Convention N° 158 de 1982 sur le licenciement
- Convention N° 87 de 1948 sur la liberté d'association