L'ÉLABORATION DU CADRE JURIDIQUE RELATIF À LA VIOLENCE ET AU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL : L'AVANCÉE DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DU SÉNÉGAL

ADJA COUMBA SAMBA
DOCTEURE EN DROIT PRIVÉ, UNIVERSITÉ PARIS 1 PANTHÉON-SORBONNE

Le Sénégal a inauguré depuis les années 2000 un tournant politique où la question des inégalités se pose de plus en plus dans le débat public. Si l'orientation gouvernementale a toujours porté sur l'impératif d'égalité hommes-femmes, l'introduction de la loi parité hommes-femmes sous le gouvernement Abdoulaye Wade semble avoir ouvert la voie vers la judiciarisation du phénomène des inégalités persistantes dans la société sénégalaise.

Tout comme la plupart des pays d'Afrique subsaharienne, le Sénégal est en effet un pays où les manifestions de violence et de harcèlement sont perceptibles dans l'univers professionnel. Dans la foulée, l'adoption de la Convention n°190 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) a entraîné de nouvelles discussions tant juridiques que médiatiques sur la question. Celles-ci se sont concrétisées pour la première fois au travers de la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) de 2019, qui a consacré un article à la violence et au harcèlement. Cette reconnaissance repose sur la nécessité d'un cadre juridique pour lutter contre la violence et le harcèlement **(I)** et se base sur l'action de l'OIT au Sénégal **(II)**.

I – LA NÉCESSITÉ D'UN CADRE JURIDIQUE DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

En dépit de son décalage avec les réalités du monde professionnel sénégalais, la CCNI de 1982 demeurait toujours applicable. C'est seulement en 2019 que la tant attendue nouvelle CCNI a enfin été signée par les partenaires sociaux (patronat, syndicats de travailleurs et État)[1].

1 Les signataires sont, pour le patronat : CNPS, CNES ; pour les travailleurs : CNTS, UNSAS, CSA, CNTS/FC ; ministre du Travail, du Dialogue social et des Relations avec les institutions.

Parmi les avancées de la CCNI en 2019 figure l'établissement d'un cadre juridique pour combattre la violence et le harcèlement en milieu professionnel[2]. Ainsi, la nouvelle CCNI a introduit un nouvel article 21 dédié au phénomène de la violence et du harcèlement au travail qui prévoit que :

> [l]es parties signataires de la présente convention s'engagent à promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, en adoptant une approche inclusive, intégrée tenant compte des objectifs du travail décent, du respect des principes et droits fondamentaux au travail et des considérations de genre, pour prévenir et éliminer toute forme de violence et de harcèlement au travail.

Avant l'entrée en vigueur de la nouvelle CCNI, aucun document n'avait traité de la violence et du harcèlement en milieu professionnel. Effectivement, ni l'ancienne CCNI[3], ni le Code du travail sénégalais[4] n'ont abordé le sujet de la violence et du harcèlement en milieu professionnel. Bien que le Code pénal sanctionne la violence et le harcèlement, la nouvelle CCNI est d'autant plus importante qu'elle s'étend à tous les travailleurs, nonobstant leur statut juridique, conformément aux articles L2 et L3 du Code du travail.

L'introduction d'un article sur la violence et le harcèlement au travail reflète le désir des partenaires sociaux, signataires de la nouvelle CCNI du Sénégal, de prendre en compte la problématique des violences au travail, notamment la violence basée sur le genre. D'autant que plus de 90 % des femmes en Afrique subsaharienne occupent un emploi informel, contre 86,4 % des hommes[5].

À l'instar des autres pays d'Afrique subsaharienne, il existe au Sénégal une réalité de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail. Le milieu professionnel, qu'il soit public ou privé, n'est pas seulement un espace de relations professionnelles neutres, mais aussi un contexte qui favorise le transfert et la reproduction de pratiques sociales qui favorisent les violences basées sur le genre contre les femmes[6]. Ainsi, les femmes sont plus touchées par la violence sur le lieu de travail.

Selon l'étude menée par des chercheurs du Groupe d'études et de recherches genre et sociétés (GESTES), au sein de l'environnement professionnel, on constate des manifestations de violences psychologiques (35 %), économiques (27,5 %), physiques (9,7 %) et sexuelles (6,5 %). On observe aussi des situations qui ne correspondent pas aux catégories définies (6 % chez les femmes), comme les « altercations », le « manque de soutien », les « langages abusifs » et les « humiliations sournoises »[7]. Dans ce contexte, les femmes subissent principalement une violence psychologique (50 %). En ce qui concerne les hommes, c'est la violence économique qui prédomine (34,1 %). De plus, 16,7 % des femmes et 2,3 % des hommes subissent des agressions sexuelles sur leur lieu de travail[8].

---

2 Dans la CCNI de 1982, la question de la violence et du harcèlement au travail n'a pas été prévue.

3 Convention collective nationale interprofessionnelle de 1982.

4 Loi n° 97-17 du 1er décembre 1997 portant Code du travail sénégalais.

5 OIT, *Femmes et hommes dans l'économie informelle : Un panorama statistique*, 3e éd., BIT, p. 30.

6 Public Services International, *Une victoire pour les travailleurs. La convention 190 : Une mesure pour l'élimination de la violence basée sur le genre dans le monde du travail. Sénégal*, PSI, p. 11.

7 GESTES, « Violences basées sur le genre en milieu professionnel », 6 février 2020 : https://www.gestes-ugb.org/?p=2907

8 *Ibid.*

Au Sénégal, près de deux tiers des travailleurs expérimentés ont subi de la violence et du harcèlement au travail. La forme la plus répandue de violence et de harcèlement au travail est la violence et le harcèlement psychologiques. Ces comportements se traduisent par des abus de langage, des injures, des menaces de renvoi et autres actes dégradants, et ont été vécus par la plupart des employés au Sénégal (66 % des hommes et 54 % des femmes)[9].

On constate une proportion significative de violence touchant les individus travaillant dans les services marchands (comme le commerce, les transports, l'hébergement et la restauration, ainsi que les services commerciaux et administratifs). Ces derniers rapportent des taux de violence et de harcèlement au travail nettement supérieurs à ceux des personnes travaillant dans d'autres secteurs[10].

Au regard de l'augmentation alarmante de la violence en milieu professionnel, les dispositions de la CCNI concernant la violence et le harcèlement au travail se présentent comme une nécessité impérieuse.

Au moyen de la CCNI, les partenaires sociaux fournissent aux travailleurs les outils nécessaires pour leur permettre d'agir. Concrètement, les travailleurs pourront faire appel aux dispositions de l'article 21 de la nouvelle CCNI devant les tribunaux. C'est un outil de lutte et de prévention contre la violence et le harcèlement en milieu professionnel, étant donné que les employeurs sont tenus de mettre en place des mécanismes de prévention et de traitement de la violence et du harcèlement au travail.

L'adoption d'un article spécifique à la violence et au harcèlement au travail répond aussi à la volonté des partenaires sociaux de se conformer aux instruments de l'OIT relatifs à la lutte contre la violence et le harcèlement au travail.

II – L'ACTION DE L'OIT DANS LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL DANS LE CONTEXTE SÉNÉGALAIS

La Convention n° 190 et la Recommandation 206 représentent les premières normes internationales du travail à établir un cadre commun en vue de prévenir, de combattre et d'éradiquer la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, y compris ceux basés sur le genre.

D'après l'article 1 de la Convention n°190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement :

> 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 ;
>
> 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[11].

9 OIT, « S'attaquer à la violence et au harcèlement liés au travail : Ce que révèlent les données de trois enquêtes pilotes en Afrique de l'Ouest », 25 novembre 2024 : https://ilostat.ilo.org/fr/tackling-work-related-violence-and-harassment-what-data-from-three-pilot-surveys-in-west-africa-reveal/

10 *Ibid.*

11 Article 1 de la Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement au travail adopté en 2019.

La Convention n°190 s'applique aux travailleurs de l'économie formelle comme informelle, en milieu urbain tout autant que rural. Elle revêt une importance particulière étant donné que plus de 90 % des travailleurs sont actifs dans l'économie informelle au Sénégal[12]. Ces travailleurs, notamment les employés domestiques qui constituent une part importante de la main-d'œuvre au Sénégal, sont particulièrement exposés à la violence.

Suite à l'adoption de la Convention n° 190, l'OIT a lancé des actions de sensibilisation et des campagnes pour encourager sa ratification, particulièrement en Afrique de l'Ouest, où la violence en milieu professionnel connaît une hausse due au taux élevé d'informalité[13]. Dans ce contexte, un projet de recherche sur la violence et le harcèlement au travail à l'initiative de la France et de l'OIT est mis sur pied. Le projet concerne le Sénégal, le Bénin, la Côte d'Ivoire et la Guinée-Bissau. La ratification entend garantir une protection réelle des travailleurs et contribuer à la dignité, la santé mentale et la productivité nationale, et par le biais du renforcement des dispositifs de santé et sécurité au travail, à l'amélioration du cadre juridique. Outre les actions menées en Afrique de l'Ouest, la bataille pour la ratification de la Convention n° 190 se déroule au sein de chaque pays de cette région. Au Sénégal, 2024 ouvre un nouveau chapitre politique où les attentes relatives à la ratification de la Convention n° 190 demeurent en suspens. À ce jour, ladite convention est soumise à l'autorité compétente. Les organisations syndicales, les groupes féministes et la société civile exhortent le Président de la République à accélérer le processus de ratification. Dans ce cadre, un Forum national des femmes travailleuses, tenu en juillet 2025, a réuni 1 200 participantes et 31 organisations signataires, réclamant un cadre légal renforcé. Des missives ont aussi été envoyées aux instances gouvernementales, soulignant l'urgence d'intervenir. Le groupe des femmes travailleuses a également souligné l'importance d'une mobilisation médiatique pour soutenir le plaidoyer en faveur d'une accélération de la ratification de la convention, considérée comme une urgence nationale.

En réponse à la demande des syndicats et de la société civile, le gouvernement sénégalais a souligné l'importance d'une ratification rapide pour assurer un cadre de travail sûr pour tous. Toutefois, d'après les syndicats, la signature tardive de la Convention n° 190 traduit un certain attentisme de la part des autorités gouvernementales, d'autant plus que la violence et le harcèlement sont des maux qui portent atteinte à la dignité et à la sécurité des travailleurs. Ce sont des phénomènes pernicieux, totalement incompatibles avec le travail décent, d'où l'action de l'OIT dans la lutte contre la violence et le harcèlement dans le milieu du travail.

La CCNI jette les bases d'un cadre propice à la ratification et la mise en œuvre effective de la Convention n° 190, qui serait à la fois un mécanisme juridique conçu pour combattre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail et un progrès notable pour la protection des droits fondamentaux des travailleurs ainsi que de la promotion du travail décent.

12 OIT, *Femmes et hommes dans l'économie informelle : Un panorama statistique*, *op. cit.* , p. 30.

13 M. T. Um-Ngouem, A. A. Mbaye et F. Zogning (dir.), *L'économie informelle, l'entrepreneuriat et l'emploi*, JFD Éditions, 2017.