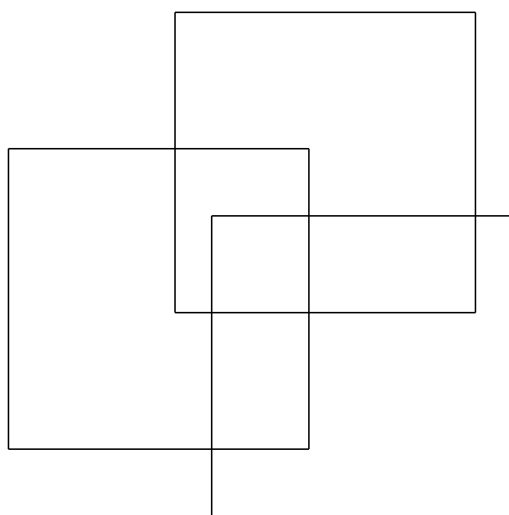




Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail

**Rapport soumis pour discussion à la Réunion d'experts
sur la violence contre les femmes et les hommes
dans le monde du travail**
(3-6 octobre 2016)



MEVWM/2016

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Département des conditions de travail et de l'égalité

Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail

**Rapport soumis pour discussion à la Réunion d'experts
sur la violence contre les femmes et les hommes
dans le monde du travail**
(3-6 octobre 2016)

Genève, 2016

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2016

Première édition 2016

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail: Rapport soumis pour discussion à la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (Genève, 3-6 octobre 2016), Bureau international du Travail, Département des conditions de travail et de l'égalité, Genève, BIT, 2016.

ISBN 978-92-2-231137-8 (imprimé)

ISBN 978-92-2-231138-5 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work, Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (Geneva, 3-6 October 2016)*, ISBN 978-92-2-131346-5 (imprimé), ISBN 978-92-2-131347-2 (pdf Web), Genève, 2016; et en espagnol: *Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (Ginebra, 3-6 de octubre de 2016), ISBN 978-92-2-331195-7 (imprimé), ISBN 978-92-2-331196-4 (pdf Web), Genève, 2016.

workplace violence / occupational safety / women workers / men workers / definition / violation / regulation / national level

13.04.5

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information, consultez notre site Web www.ilo.org/publns ou écrivez à l'adresse ilopubs@ilo.org.

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	1
Eléments d'une définition de la violence dans le monde du travail	2
Violence physique.....	3
Violence psychologique.....	4
Violence sexuelle	4
Violence sexiste	5
Quelles sont les frontières de la violence dans le monde du travail?	7
Violence familiale et monde du travail	7
Comprendre la violence dans le monde du travail	8
Relations de pouvoir	8
Genre et relations de pouvoir	9
Facteurs de risque de la violence dans le monde du travail	10
Contexte et conditions de travail.....	10
Normalisation de la violence	11
Risques psychosociaux	12
Ampleur et tendances de la violence dans le monde du travail.....	12
Violence physique.....	13
Violence psychologique.....	13
Violence sexuelle	14
Conséquences de la violence dans le monde du travail et au-delà.....	15
Conséquences pour les travailleurs	15
Conséquences pour les entreprises et l'économie	17
Secteurs et professions particulièrement exposés à la violence	18
Santé.....	19
Services publics de secours.....	19
Education	20
Services de transport	20
Travail domestique.....	21
Agriculture et économie rurale.....	21
Industrie du textile, de l'habillement, du cuir et de la chaussure	22
Catégories de travailleurs plus particulièrement exposées à la violence.....	22
Travailleuses enceintes et parents	22
Jeunes	23

	<i>Page</i>
Personnes handicapées	23
Travailleurs migrants	23
Peuples autochtones	24
Personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexuelles	24
Personnes vivant avec le VIH	25
Réponses internationales et régionales à la violence dans le monde du travail.....	25
Normes internationales du travail	25
La violence dans les instruments de l'OIT.....	26
Champ d'application des instruments de l'OIT	30
Action des Nations Unies.....	30
Réglementations régionales	31
Action d'organisations internationales, régionales et sectorielles de travailleurs et d'employeurs.....	33
Réglementations nationales.....	34
Aperçu de la législation et de la jurisprudence.....	34
Champ d'application de la législation nationale	35
La notion de «violence» dans la législation nationale	36
Prévention de la violence	36
Protection contre la violence	38
Réglementation des conditions de travail et des secteurs et mesures spéciales visant des catégories spécifiques	41
Conventions collectives nationales, sectorielles et d'entreprise.....	43
Plaintes, sanctions et réparations.....	45
Mécanismes de traitement des plaintes.....	45
Sanctions et réparations	47
Mécanismes nationaux de contrôle et de surveillance.....	48
Services d'inspection du travail	48
Organismes spécialisés.....	49
Statistiques et enregistrement du nombre de plaintes au ministère du Travail	49
Politiques, codes de bonnes pratiques et autres initiatives nationales, sectorielles et d'entreprise	50
Politiques, instituts, programmes	50
Principes directeurs et codes de bonnes pratiques nationaux et sectoriels.....	51
Initiatives, formation et sensibilisation sur les lieux de travail	52
Analyse des lacunes.....	53
Bibliographie	57

Introduction

1. La violence dans le monde du travail porte atteinte à la dignité, à la sécurité, à la santé et au bien-être de tous. Elle concerne non seulement les travailleurs et les employeurs, mais aussi leurs familles et la communauté à laquelle ils appartiennent, l'économie et la société dans son ensemble. Cette violence est un véritable défi aux efforts que déploie l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour faire avancer le droit de tous les êtres humains «de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales»¹. La communauté mondiale a récemment braqué les projecteurs sur la question en adoptant le Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui préconise la réalisation du plein emploi productif et du travail décent pour toutes les femmes et tous les hommes, la réduction des inégalités et l'élimination de toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles dans la vie publique et la vie privée².
2. Les instances de l'OIT ont récemment souligné la nécessité d'un encadrement international de la violence dans le monde du travail³. Lors de sa 325^e session (novembre 2015), le Conseil d'administration du BIT a décidé d'inscrire une question normative sur «la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail» à l'ordre du jour de la 107^e session (juin 2018) de la Conférence et de convoquer une réunion tripartite d'experts chargée de donner des orientations sur la base desquelles il réfléchira, lors de sa 328^e session (novembre 2016), à la préparation de la première discussion de la Conférence sur des instruments possibles (BIT, 2015a, paragr. 33 *a*) et *b*). Il a ensuite été décidé que la réunion d'experts aurait lieu du 3 au 6 octobre 2016.
3. Le Conseil d'administration a approuvé l'ordre du jour suivant, qui consistera à :
 - examiner ce que l'on entend actuellement par «violence dans le monde du travail», les formes que peut prendre cette violence, ses effets et les tendances dans ce domaine;
 - examiner les aspects sexospécifiques de la violence dans le monde du travail;
 - examiner l'impact de la violence dans le monde du travail sur les travailleurs et les entreprises, notamment sur le bien-être et la productivité des travailleurs et sur les résultats des entreprises;
 - recenser des groupes de travailleurs, des entreprises, des secteurs et des professions particulièrement exposés au risque de violence;

¹ Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie), II *a*), 1944.

² Cible 8.5, objectif 10 et cible 5.2.

³ En 2015, l'OIT a mis en lumière la question de la violence lors de la 104^e session de la Conférence internationale du Travail, à la fois dans la Résolution concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs) et dans la recommandation n° 204. De plus, cette question est au cœur de l'Initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail.

-
- examiner les dispositions visant à prévenir et à combattre la violence dans le monde du travail dans les législations nationales et internationales, les conventions collectives et les politiques d'entreprise;
 - fournir, sur la base des éléments ci-dessus, des orientations sur la question normative concernant la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, qui a été inscrite à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail de juin 2018. Ces orientations pourraient notamment recenser des formes de violence méritant une attention et une action prioritaires (BIT, 2016a, paragr. 7-8).
4. Le présent rapport est un document de travail conçu en vue de la réunion d'experts sur la base de l'ordre du jour approuvé⁴. La question de la violence étant une question complexe qui ne peut être examinée ici dans toutes ses dimensions, ce rapport ne revient pas sur certaines formes particulières de violence, comme le travail des enfants et le travail forcé, déjà étudiées dans le détail à l'occasion de l'adoption de normes récentes. Etant donné que le phénomène de la violence dans le monde travail touche tous les secteurs d'activité économique, et cela dans le monde entier, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public et dans l'économie formelle comme dans l'économie informelle, la question est traitée dans la perspective d'une protection de portée générale pour tous. L'accent est mis sur les formes de violence dans le monde du travail qui sont complètement ou partiellement absentes des normes internationales, comme la violence physique et notamment la maltraitance, la violence psychologique et notamment le harcèlement collectif («mobbing»*) et le harcèlement moral «bullying»*), ainsi que la violence sexuelle et notamment le harcèlement sexuel. Sont en outre pris en considération les différentes catégories de travailleurs et de secteurs concernés.

Éléments d'une définition de la violence dans le monde du travail

5. Il n'existe pas de définition universellement admise du terme «violence» dans le monde du travail (Chappell et Di Martino, 2006; Barling, 1996). Cela s'explique par la diversité des contextes historiques, juridiques et culturels, et aussi par la diversité des éclairages des différentes disciplines, car le phénomène traverse de multiples domaines de réglementation et de recherche (de Haan, 2008, p. 28). De plus, le concept évoluant, certaines définitions sont plus larges que d'autres (ministère de l'Environnement et du Travail de Nouvelle-Ecosse, 2006, p. 1; Perrone, 1999, p. 18).
6. C'est pourquoi, la présente section passe en revue les éléments de la définition de la violence dans le monde du travail, qui sont apparus comme essentiels au cours de ces vingt dernières années, dans des domaines comme ceux de l'égalité et de la non-discrimination, de la sécurité et de la santé au travail, de la santé et de la protection sociale, appréhendés dans leur dimension nationale, régionale ou internationale.

⁴ Il sera complété par un rapport à paraître sur le droit et la pratique relatifs à la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

* Les termes anglais «bullying» et «mobbing» sont utilisés dans de nombreux pays bien que leur signification varie d'un pays à l'autre. Il importe de noter qu'il existe des nuances et des variations dans l'usage de ces deux termes. C'est pourquoi, compte tenu des diverses traductions possibles, il a été décidé dans le présent rapport d'utiliser les termes «harcèlement moral» pour «bullying» et «harcèlement collectif» pour «mobbing».

-
7. Malgré les nombreuses nuances qui différencient les définitions possibles de la violence dans le monde du travail, il existe de nombreux points communs. Il est ainsi largement admis que la violence physique n'est que l'une des formes de violence observées dans le monde du travail, dont font aussi partie la violence sexuelle et la violence psychologique (Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, 2016; American Academy of Experts in Traumatic Stress, 2014; Chappell et Di Martino, 2006).
 8. Il y a un peu plus de dix ans, on constatait que la violence psychologique était en train de devenir «un problème prioritaire au travail» (OIT et coll., 2002, p. 3), et en 1994, des experts réunis par la Commission européenne avaient déjà proposé une définition de la violence liée au travail qui englobait la violence physique et la violence psychologique (Milczarek, 2010, p. 16). De même, dans sa communication intitulée «Améliorer la qualité et la productivité au travail: stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail», la Commission européenne inclut le «harcèlement sexuel et moral» dans la «violence au travail» (Commission européenne, 2007, p. 4). Comme on peut le lire dans l'une des sources:

A mesure que l'attention se portait sur la question, les spécialistes de la sécurité au travail et d'autres analystes se sont dans l'ensemble ralliés à l'idée que le problème de la violence sur le lieu de travail ne pouvait pas être abordé uniquement sous l'angle de ses manifestations physiques. En effet, les homicides et d'autres formes d'agressions physiques forment un tout avec d'autres agissements tels que la violence domestique, la traque, les menaces, le harcèlement, le harcèlement moral, la violence psychologique, l'intimidation et toute autre forme de comportement générateur d'anxiété, de peur et de méfiance sur le lieu de travail. Tous ces agissements sans exception font partie du problème de la violence sur le lieu de travail. Les programmes de prévention qui ne tiennent pas compte des multiples aspects du phénomène ont peu de chances d'être efficaces (ministère de la Justice des Etats-Unis, 2004, p. 13).

Violence physique

9. La violence physique est souvent la forme de violence la plus visible; elle s'entend de l'«usage de la force physique contre une autre personne ou un autre groupe entraînant des dommages physiques, sexuels ou psychologiques» (BIT et coll., 2002, p. 4). Les termes «force» et «violence» sont parfois utilisés comme des synonymes, bien que la force puisse être utilisée sans violence (Garver, 1968). Il arrive aussi que la violence soit définie par les termes «force physique», comme dans la définition de l'Organisation mondiale de la santé (OMS): «La violence est l'utilisation intentionnelle de la force physique, de menaces à l'encontre des autres ou de soi-même, contre un groupe ou une communauté, qui entraîne ou risque fortement d'entraîner un traumatisme, des dommages psychologiques, des problèmes de développement ou un décès.» (OMS, s. d.)
10. A propos de la violence dans le monde du travail, c'est souvent l'usage d'armes à feu par des «salariés insatisfaits» qui retient le plus l'attention (Denenberg et Denenberg, 2012). Toutefois, le nombre de cas de violence physique, exercée de cette façon ou sous une autre forme, est moins important que celui des cas de violence psychologique (Riedel et Welsh, 2016; ministère de la Justice des Etats-Unis, 2004). Par exemple, en 2010, deux fois plus de travailleurs européens ont signalé des situations de harcèlement moral et de harcèlement collectif que des situations de violence physique (respectivement 4 et 2 pour cent) (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), 2013, p. 8).

Violence psychologique

11. La violence psychologique comprend la violence verbale ou non, le harcèlement psychologique ou moral, le harcèlement sexuel, les mesures d'intimidation et les menaces (Forastieri, 2012, pp. 114-115). Elle consiste par exemple à manipuler la réputation de quelqu'un, à isoler une personne, à faire de la rétention d'information, à attribuer à une personne des tâches qui ne correspondent pas à ses aptitudes ou à fixer à cette personne des objectifs impossibles à atteindre ou des délais impossibles à respecter (Leymann, 1990; Milczarek, 2010, p. 22). La violence psychologique présente souvent (mais pas toujours) un caractère répétitif et a des effets cumulatifs qui en font une forme extrêmement grave de violence (Chappell et Di Martino, 2006, p. 17). Le BIT la définit comme un «usage délibéré du pouvoir» qui entrave «le développement physique, mental, spirituel, moral ou social» (Forastieri, 2012, p. 114).
12. Les opinions divergent quant aux termes à utiliser pour désigner les diverses formes de violence psychologique: en anglais, c'est par exemple le cas pour les termes «bullying» et «mobbing». Le terme «bullying» désigne les agissements d'un individu qui harcèle un autre individu tandis que «mobbing» désigne les agissements d'un groupe de personnes qui se liguent contre une autre (Chappell et Di Martino, 2006, p. 22). Toutefois, les termes «bullying», «mobbing» et «harassment» sont souvent utilisés de manière interchangeable en raison de différences entre les champs d'étude ou d'aspects linguistiques (Zapf et coll., 1996, p. 162). En Amérique latine, les termes anglais «bullying» et «mobbing» sont parfois utilisés de manière interchangeable (tout comme les termes espagnols «hostigamiento moral» ou «acoso») et parfois dans des sens très distincts. En français, c'est en général l'expression «harcèlement moral» qui est utilisée, mais elle est parfois indifféremment traduite en anglais par les termes «bullying» ou «mobbing». Ces deux termes sont rarement utilisés dans les normes internationales, mais pays développés et pays en développement utilisent leurs propres termes pour désigner des comportements similaires.

Violence sexuelle

13. Selon l'OMS, la violence sexuelle se définit comme suit: «[...] acte sexuel, tentative pour obtenir un acte sexuel, commentaire ou avances de nature sexuelle, ou actes visant un trafic ou autrement dirigés contre la sexualité d'une personne en utilisant la coercition, commis par une personne indépendamment de sa relation avec la victime, dans tout contexte, y compris, mais sans s'y limiter, le foyer et le travail» (Krug et coll., 2002, p. 165). La violence sexuelle dans le monde du travail peut combiner violence physique et violence psychologique ainsi que différents types de comportement tels que des commentaires indésirables, des «plaisanteries» importunes, de brefs contacts physiques non sollicités et l'agression sexuelle (McCann, 2005, p. 2).
14. Le harcèlement sexuel, qui est l'expression de cette forme de violence, est en général divisé en deux catégories: le chantage sexuel (dit aussi harcèlement *quid pro quo*) et les comportements visant à créer un environnement de travail hostile. On parle de chantage sexuel lorsque l'octroi d'un avantage professionnel (augmentation de salaire, promotion, voire maintien dans l'emploi) est subordonné à la participation à une forme ou une autre de conduite de nature sexuelle. La création d'un environnement de travail hostile consiste à instaurer un climat de travail inconvenant et offensant au moyen de commentaires à connotation sexuelle (mais pas nécessairement de nature sexuelle), de remarques méprisantes sur le sexe de la victime, de sous-entendus et de l'exhibition de documents ou d'objets obscènes ou choquant (Zweighaft, 1997). Bien qu'un seul agissement de ce type soit suffisant pour être qualifié de harcèlement sexuel, il s'agit souvent d'agissements réitérés (Chappell et Di Martino, 2006).

Violence sexiste

15. La violence physique, psychologique et sexuelle peut être considérée comme sexiste si elle découle d'un rapport de force inégal entre hommes et femmes (OMS, 2009, p. 3) ou si elle est motivée par un comportement non conforme de la victime aux rôles sociaux respectifs des hommes et des femmes (van der Veur et coll., 2007, p. 43). La violence sexiste est liée au patriarcat, défini comme un système destiné à maintenir les privilèges de classe, genre, race et hétérosexualité (Asian Pacific Institute on Gender-Based Violence, s. d.). A ce propos, les résultats d'un sondage réalisé auprès d'hommes de sept pays d'Amérique centrale et de la République dominicaine montrent que le sentiment d'appartenance et de conquête des hommes envers les femmes crée des conditions propices au harcèlement sexuel dans le monde du travail (BIT, 2013c, p. 12).
16. Les femmes et les filles sont les principales cibles de la violence sexiste, et les auteurs sont principalement des hommes (Fond des Nations Unies pour la population, 2009, p. 7; European Institute for Gender Equality, s. d.). De plus, de nombreuses formes de violence dans le monde du travail – harcèlement sexuel, harcèlement moral, violence exercée par un partenaire intime – touchent beaucoup plus les femmes. Néanmoins, la violence sexiste peut être exercée indifféremment par ou contre des femmes et des hommes; tel est le cas de la violence dont sont victimes des hommes qui ne correspondent pas aux stéréotypes masculins dominants, qu'ils soient homosexuels, bisexuels ou trans, ou perçus comme tels⁵.
17. Le tableau 1 met en évidence les composantes physiques, psychologiques et sexuelles de certaines formes de violence dans le monde du travail.

Tableau 1. Composantes physiques, psychologiques et sexuelles de la violence

Type de violence	Définition	Notion apparentée	Définition
Physique	Usage de la force physique contre une autre personne ou un groupe de personnes, qui entraîne un préjudice physique, sexuel ou psychologique. Sont visés, entre autres, les coups, coups de pied, gifles, coups de couteau, coups de feu, bousculades, morsures et pinçage (ILO et coll., 2002, p. 3).	Agression	Tout attentat ou agression contre une personne, qui cause un préjudice corporel à cette personne (Chappell et Di Martino, 2006, p. 30).
Psychologique	Usage délibéré du pouvoir, y compris la menace de recourir à la force physique contre une personne ou un groupe de personnes, pouvant entraver le développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Sont visés entre autres les insultes, les mesures d'intimidation, le harcèlement et les menaces (ILO et coll., 2002, p. 4). La violence psychologique est souvent exercée par la répétition d'un même comportement qui, seul, est sans gravité, mais dont les effets cumulés constituent une forme de violence très grave (Di Martino et coll., 2003).	Harcèlement	Tout comportement qui abaisse un individu, l'humilie, le gêne, l'inquiète, l'injurie ou l'ennuie, de quelque manière que ce soit, par des mots, des gestes, des jurons ou des insultes (Khalef, 2003, p. 12). Toute conduite indésirable, unilatérale, fondée sur l'âge, l'incapacité, le statut par rapport au VIH/sida, la situation domestique, le sexe, l'orientation sexuelle, la transsexualité, la race, la couleur de la peau, la langue, la religion, les opinions politiques, l'appartenance à une organisation syndicale, les opinions, les croyances, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité, la propriété, la naissance ou tout autre état, et affectant la dignité des hommes et des femmes dans leur travail (Forastieri, 2012, p. 114).

⁵ L'abréviation «trans» se rapporte à différentes formes d'identité de genre comme celle des «transsexuels», des «transgenres» et des «travestis».

Type de violence	Définition	Notion apparentée	Définition
		Maltraitance	Tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable, y compris l'abus de pouvoir et de la force physique (Chappell et Di Martino, 2006, p. 30).
		Menaces	Menace de mort ou expression de l'intention de faire du mal à une personne ou de s'en prendre à ses biens (Chappell et Di Martino, 2006, p. 30).
		Harcèlement moral/harcèlement collectif (bullying/mobbing)	<p>Forme de harcèlement psychologique consistant en des persécutions, qui se manifestent par des tentatives d'humiliation ou de déstabilisation d'un employé ou d'un groupe d'employés par des agissements vindicatifs, cruels ou malveillants, y compris des remarques ou des critiques négatives incessantes et injustifiées, l'isolement d'une personne et des commérages ou des informations mensongères à son sujet (Di Martino et Musri, 2001, p. 7).</p> <p>Comportement répété et, à la longue, insultant, se manifestant par des agissements vindicatifs, cruels ou malveillants visant à humilier ou déstabiliser un employé ou un groupe d'employés (BIT et coll., 2002, p. 4).</p>
		Harcèlement collectif (mobbing)	Comportement hostile de collègues entre eux ou de supérieurs hiérarchiques vis-à-vis de leurs subordonnés, qui consiste à humilier constamment et attaquer directement ou indirectement une personne dans le but de l'isoler (Commission européenne, 2001).
Sexuelle	Tout acte sexuel, tentative pour obtenir un acte sexuel, commentaire ou avances de nature sexuelle, ou actes visant à un trafic ou autrement dirigés contre la sexualité d'une personne en utilisant la coercition, commis par une personne indépendamment de sa relation avec la victime, dans tout contexte, y compris, mais sans s'y limiter, le foyer et le travail (Krug et coll., 2002, p. 165).	Harcèlement sexuel	<p>Conduite incongrue et déplacée de nature sexuelle qui offense et constitue une menace ou une humiliation pour la personne qui le subit (Khalef, 2003, p. 14).</p> <p>Tout comportement de nature sexuelle non souhaité, unilatéral et inopportun qui est insultant pour la personne concernée et amène cette personne à se sentir menacée, humiliée ou embarrassée. On distingue le harcèlement sexuel par chantage sexuel (ou <i>quid pro quo</i>) et le harcèlement sexuel par la création d'un environnement hostile (Forastieri, 2012, p. 115) *.</p> <p>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 (Conseil de l'Union européenne, directive 2002/73/CE, art. 2).</p>

* Voir BIT, 2012, paragr. 789, le débat de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) sur le harcèlement par chantage sexuel ou par la création d'un environnement hostile.

Source: Adaptation de BIT, 2013a.

Quelles sont les frontières de la violence dans le monde du travail ?

18. La notion de violence dans le monde du travail ne recouvre pas toutes les situations de violence où qu'elles se produisent, sinon elle perdrait sa spécificité (Glenn, 2004, p. 34). Cependant, la limiter au lieu de travail au sens strict pourrait exclure la violence qui s'exerce dans les interstices, comme la traque obsessionnelle, les agressions commises pendant les trajets domicile-travail ou le cyberharcèlement⁶. Selon les termes utilisés pour définir la violence – qu'il s'agisse de violence «sur le lieu de travail», «au travail», «liée au travail» ou «dans le monde du travail» – le champ de cette violence et donc les moyens d'action dont disposent les partenaires sociaux ne sont pas forcément les mêmes.
19. En 2003, une réunion tripartite d'experts a rédigé un recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et les mesures visant à combattre ce phénomène, dans lequel la violence est définie comme suit: «Toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée». Ce recueil de directives pratiques s'applique à «tous les endroits où les travailleurs doivent se trouver ou se rendre du fait de leur travail» et porte sur la violence subie par une personne «du fait direct» de son travail (BIT, 2004). Ce recueil, axé sur une branche d'activité donnée et situé un contexte bien déterminé, a représenté un important pas en avant. Aujourd'hui, plus de dix ans plus tard, la discussion normative de l'OIT s'intitule «la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail», titre qui traduit à la fois l'élargissement progressif du sens du terme «violence» et l'extension de sa portée. L'expression «monde du travail» permet d'englober le travail effectué aussi bien sur un lieu de travail classique, comme une usine ou un bureau, que dans un lieu plus inhabituel comme la rue ou le domicile du travailleur.
20. La question de savoir ce qu'est le travail et où et quand l'on travaille est une question très vaste. Par exemple, aujourd'hui, les trajets domicile – travail ou les déplacements effectués pour le travail sont généralement considérés comme inscrits dans le monde du travail (BIT, 1996). La violence dans le monde du travail ne recouvre pas uniquement les actes de violence commis sur un «lieu de travail» physique, elle englobe aussi tous ceux qui se produisent dans des circonstances liées au travail ou ayant un impact sur le travail (Milczarek, 2010, p. 19). Cette approche plus complète permet de tenir compte de la violence exercée dans le contexte de différentes formes de travail non rémunéré de l'économie formelle et de l'économie informelle – comme l'agriculture de subsistance, la préparation d'aliments, les soins aux enfants et aux personnes âgées – et de différentes modalités telles que l'apprentissage, les stages et le travail bénévole. Cette conception élargie de la violence et de sa portée fait écho à l'appel récent d'experts qui ont invité les universitaires, les décideurs et les praticiens à redéfinir les notions de lieu de travail, de collègue de travail et de violence sur le lieu de travail (van de Griend et Messias, 2014, p. 33).

Violence familiale et monde du travail

21. La violence entre partenaires intimes (quelque fois dénommée violence «domestique» ou incluse dans la notion plus vaste de violence «familiale») déborde souvent sur le lieu de travail où elle a des effets néfastes sur la vie des travailleurs et la productivité des entreprises. Dans le passé, la violence entre partenaires ou conjoints n'était pas considérée comme un

⁶ A propos du cyberharcèlement, notre source fait observer que le travail n'est plus une activité bien délimitée quant à sa durée et ses horaires, au lieu où elle se déroule et aux outils auxquels elle fait appel. Ces trois critères de délimitation ont des frontières floues, ce qui modifie la perception qu'employeurs et salariés ont de la civilité, du harcèlement et des limites de leurs droits et obligations en la matière (West et coll., 2014).

problème pour le monde du travail. Aujourd'hui, en revanche, les experts font observer, d'une part, que les entreprises ne peuvent plus faire comme si la violence domestique était une question «secrète» ayant peu ou pas d'effets sur le lieu de travail et, d'autre part, que la violence domestique qui déborde sur le lieu de travail doit être intégrée dans toute typologie de la violence sur le lieu de travail qui se veut complète (Mollica et Danehower, 2014; Bowie, 2002).

22. La violence entre partenaires intimes déborde sur le lieu de travail lorsqu'un tiers commet, sur le lieu de travail – ou par le truchement de celui-ci –, des actes de violence contre une personne qui a été ou est encore son ou sa partenaire en l'agressant physiquement, la traquant ou la harcelant par téléphone ou messagerie électronique. Par exemple, selon une étude réalisée aux Etats-Unis, sur les 648 femmes assassinées au travail entre 2003 et 2008, 142 ont été tuées par un partenaire intime (Tiesman et coll., 2012). Le débordement peut aussi se faire dans le sens inverse (du lieu de travail à la maison) (Holmes et Flood, 2013, p. 10). Des études montrent que les hommes qui travaillent dans certains types d'atmosphère, très violentes ou dangereuses par exemple, dans lesquelles les hommes sont moins dominants ou qui excluent les femmes, sont plus susceptibles d'être violents envers leurs conjointes à la maison (Melzer, 2002; Holmes et Flood, 2013). De plus, il arrive que la violence entre partenaires intimes ne déborde pas en tant que telle mais se produise dans les relations entre travailleurs ou entre ceux-ci et leurs supérieurs hiérarchiques.
23. L'impact de la violence entre partenaires intimes, mesuré à l'échelle d'un pays, est non négligeable. Au Royaume-Uni, on a estimé le coût du phénomène à environ 16 milliards de livres sterling (pertes de production économique, coût des services aux victimes, coût humain et affectif) (Walby, 2009, p. 2)⁷. Et, pour l'économie australienne, ce coût a été estimé à 8,1 milliards de dollars australiens au cours de la seule année 2002-03 (Access Economics Pty Ltd, 2004, p. vii).
24. Ainsi, les lieux de travail et l'économie dans son ensemble subissent les contrecoups de la violence entre partenaires intimes, qu'elle se produise en dehors du travail ou qu'elle naisse au travail. Le lieu de travail est un lieu de prédilection pour détecter cette forme de violence et y répondre, et il est de plus en plus un lieu de prévention et d'intervention à cet égard (Holmes et Flood, 2013, p. 15).

Comprendre la violence dans le monde du travail

25. Un acte de violence peut s'expliquer par les motivations et les facteurs de stress (personnels, affectifs, économiques) de son auteur lui-même, mais aussi à la lumière de paramètres tels que le genre, la classe sociale, la race et autres. De plus, les facteurs de risque et les risques psychosociaux (lieu de travail physique, modes de structuration et d'administration du travail) ou encore le fait que les travailleurs soient syndiqués ou non peuvent jouer un rôle. De même, des relations de pouvoir déséquilibrées et la manière dont l'autorité est exercée entrent aussi en jeu (Hamilton et Sharma, 1996, p. 21).

Relations de pouvoir

26. Les relations de pouvoir existent dans toutes les sphères de l'existence, et le monde du travail ne fait pas exception. Depuis toujours, l'exercice de l'autorité et les fonctions d'encadrement sur le lieu de travail sont considérés comme des formes légitimes de pouvoir parce qu'elles sont inhérentes aux postes qu'occupent les uns et les autres au sein de l'entreprise et non pas

⁷ Chiffres de 2008.

aux individus eux-mêmes (Elliott et Smith, 2004, p. 365). Toutefois, s'il est utilisé à mauvais escient, le pouvoir peut être une source de violence sur le lieu de travail; tel est le cas du harcèlement moral, dont la cause principale résiderait dans un déséquilibre des relations de pouvoir (Einarsen, 2005).

27. Au travail, ceux qui détiennent le pouvoir influencent fortement le comportement des autres (Herscovis et Barling, 2010, p. 28). Ainsi, un supérieur qui harcèle un travailleur fait savoir qu'un tel comportement est acceptable. Cela peut amener les autres travailleurs à considérer qu'ils peuvent régler leurs différends entre eux en recourant à ce que l'on appelle la violence «latérale».
28. Il y a aussi un élément de pouvoir dans la violence commise par des travailleurs envers leurs supérieurs; c'est le cas du phénomène du harcèlement sexuel pratiqué par des subordonnés sans pouvoir formel contre des personnes officiellement investies d'une autorité quand entrent en jeu des considérations de genre, de race ou de classe sociale dans les relations de pouvoir (Rospenda et coll., 1998, p. 40). Il peut ainsi arriver qu'un étudiant de sexe masculin harcèle une professeure d'université ou qu'une secrétaire harcèle un supérieur d'une autre race ou d'un autre groupe ethnique qui n'est pas considéré comme «dominant» dans la société. Un autre exemple est celui du «harcèlement vertical ascendant» de leur supérieur hiérarchique par plusieurs salariés qui affirment ainsi, là-encore, le pouvoir d'un groupe dominant (Shallcross, 2003, p. 52).
29. Le détournement de pouvoir peut aussi s'exprimer par l'interdiction d'accéder à des biens, des services ou des ressources. C'est le cas par exemple lorsque la paie de travailleurs migrants est retenue ou lorsque des peuples autochtones se voient interdire l'accès à leurs terres et ne peuvent donc se livrer à leurs activités ancestrales.

Genre et relations de pouvoir

30. Traditionnellement, les hommes occupent la majorité des postes de gestion et de décision alors que les femmes sont surreprésentées dans les emplois peu rémunérés dans lesquels la syndicalisation est faible voire inexistante. Ainsi, les relations de pouvoir dans le monde du travail sont inextricablement liées à la question des appartenances sexuelles, le rapport de force favorisant habituellement les hommes (Holmes et Flood, 2013).
31. L'arrivée d'une femme dans une branche d'activité à prédominance masculine peut bouleverser les relations de pouvoir existantes et risque d'inciter les hommes à réagir de manière agressive pour affirmer non seulement leur pouvoir, mais aussi leur identité masculine (Ness, 2012, p. 664).
32. Certains hommes affirment ce pouvoir au moyen du harcèlement sexuel, alors utilisé comme un égalisateur contre les femmes qui ont du pouvoir et motivé plus par un désir de puissance et de domination que par un désir sexuel (McLaughlin et coll., 2012, résumé). Les victimes ne sont pas seulement des femmes; ce sont aussi des hommes qui ne correspondent pas aux stéréotypes masculins dominants (BIT, 2013b), ce qui peut rendre l'environnement plus violent pour tout le monde. Les études montrent que, la plupart du temps, le harcèlement, tant des femmes que des hommes, se produit dans des environnements de travail dominés par des hommes (McLaughlin et coll., 2012, p. 627). Une étude du harcèlement moral en Norvège a révélé que les taux de prévalence de ce phénomène étaient de 11,5 pour cent dans les organisations à prédominance masculine et de 7,5 pour cent dans les organisations à prédominance féminine (Einarsen et Skogstad, 1996, pp. 194 et 195).
33. Parfois, les hommes s'en prennent aux femmes non seulement parce qu'elles pénètrent dans des lieux de travail traditionnellement réservés aux hommes, mais aussi parce qu'elles abandonnent le travail traditionnellement réservé aux femmes, surtout le travail domestique

non rémunéré et les soins dispensés gratuitement aux membres de la famille. Selon une étude réalisée au Nigéria, les femmes qui travaillent en dehors de la maison – et par conséquent ne peuvent s’acquitter des tâches ménagères autant que leur conjoint le souhaiterait – risquent davantage de subir des violences conjugales (Antai, 2011). Ce constat est corroboré par les résultats d’une étude conduite en Inde, selon lesquels la violence domestique est en hausse parce que les hommes considèrent l’augmentation du taux d’activité des femmes comme une violation des règles qui régissaient traditionnellement les relations hommes-femmes (Paul, 2016). Enfin, une étude réalisée au Bangladesh montre que les femmes sans pouvoir de négociation dans le travail rémunéré sont plus souvent victimes de violence domestique (Heath, 2014).

Facteurs de risque de la violence dans le monde du travail

34. Le monde du travail ne peut sans doute pas lutter contre tous les facteurs de risque de la violence dans la société, mais il peut décourager cette violence grâce à de bonnes relations et conditions de travail.
35. Au cours de ces quarante dernières années, l’organisation et les modalités du travail ont beaucoup évolué dans le monde entier; on a par exemple assisté à l’essor de formes atypiques d’emploi telles que l’emploi à durée déterminée, le travail à la demande et le travail occasionnel ou temporaire, et à la «conversion» de salariés en sous-traitants indépendants. Ont également pris de l’ampleur le travail non déclaré et l’économie informelle, qui sont en général synonymes de conditions de travail et d’emploi médiocres, de précarité et d’absence de protection sociale, au détriment de la santé des travailleurs. De plus, l’intensité du travail et les conditions psychosociales de travail ont elles aussi beaucoup évolué (Quinlan, 2015, p. 1).
36. Le contexte et les conditions de travail ainsi que les conditions psychosociales influent à la fois sur la prévalence de la violence dans le monde du travail et sur la propension des victimes à demander réparation.

Contexte et conditions de travail

37. Le contexte dans lequel une personne travaille détermine le degré d’exposition de cette personne à la violence (encadré 1).

Encadré 1
Contextes propices à la violence

- Travail en contact avec le public
- Travail avec des personnes en souffrance psychologique
- Travail avec des objets de valeur (argent, matériel ou produits pharmaceutiques)
- Travail dans un climat de restrictions (des locaux mal équipés ou une dotation insuffisante en personnel peuvent provoquer attente et frustration)
- Horaires de travail contraignants (comme le travail de nuit qui peut s’accompagner d’autres risques dus, par exemple, à la difficulté de trouver une place de parking sûre)
- Travail dans la solitude ou dans un relatif isolement
- Normalisation de la violence
- Le pouvoir de refuser des services augmente le risque de violence de tiers réclamant ces services

Sources: Trinkoff et coll., 2008; Di Martino, 2002.

-
38. Le mode de rémunération peut exposer les travailleurs à la violence. Par exemple, les systèmes de paiement au pourboire pratiqués dans l'hôtellerie-restauration peuvent favoriser le harcèlement sexuel de la part des clients (Matulewicz, 2015).
39. Les formes atypiques d'emploi, à savoir l'emploi temporaire, le travail intérimaire et autres relations de travail triangulaires, les relations de travail ambiguës et l'emploi à temps partiel, semblent présenter un danger pour la santé mentale et des risques de harcèlement sexuel (BIT, à paraître. a.). Les travailleurs temporaires, par exemple, seraient davantage exposés au harcèlement moral, et notamment à des avances sexuelles non désirées (Estrada et coll., 2010; Quinlan, 2015; Tsuno et coll., 2015). Selon des études provenant du Japon, les travailleurs temporaires risquent davantage d'être victimes de harcèlement moral (Tsuno et coll., 2015) et de subir des insultes sur leur lieu de travail que les travailleurs en possession d'un contrat à durée indéterminée (McCurry, 2015). Une vaste étude réalisée au Québec montre que les travailleurs temporaires et les travailleurs à temps partiel sont plus exposés aux risques de harcèlement sexuel et de violence au travail que leurs collègues permanents employés à plein temps (Vézina et coll., 2011, p. 10). Et, en Australie, les travailleurs temporaires, les travailleurs à temps partiel et ceux qui ont un contrat de courte durée sont plus exposés à des avances sexuelles non sollicitées que les travailleurs titulaires d'un contrat qui les protège mieux (LaMontagne et coll., 2009).
40. Le travail informel dans les pays en développement et le travail non déclaré dans les pays industrialisés⁸ peuvent être dangereux et comporter des risques de violence. En effet, ces formes de travail échappent généralement à la législation du travail, et donc aussi à des mécanismes de prévention comme la formation obligatoire et l'évaluation des risques ou encore l'effet dissuasif des sanctions infligées aux auteurs et des réparations accordées aux victimes (Loewensen, 1997; Santana et Loomis, 2004). L'essor du travail informel et du travail non déclaré ayant affaibli la négociation collective des conditions de travail (Woolfson, 2007), on trouve de moins en moins de comités de sécurité et de délégués à la santé et à la sécurité dans les entreprises, et les travailleurs ont de moins en moins la possibilité de signaler des problèmes de sécurité et santé au travail (Quinlan, 2015).
41. Dans certains pays, comme le Brésil (Benach et Muntaner, 2013), des efforts ont été faits à l'échelon national ou régional pour syndiquer les travailleurs de l'économie informelle, et des campagnes ont été organisées pour réclamer des mesures de protection réglementaires, comme l'octroi de réparations en cas d'accident ou la création de systèmes d'hygiène du travail plus développés. Au cours de ces dix dernières années, tous les Etats membres de l'Union européenne (UE) ont pris des mesures pour lutter contre le travail non déclaré.

Normalisation de la violence

42. L'expression «normalisation de la violence» désigne des situations dans lesquelles la violence est si fréquente qu'elle finit par être considérée comme un aspect normal, accepté, du travail quotidien; ce sont par exemples les insultes proférées par des passagers contre le chauffeur de l'autobus ou les gestes déplacés de clients à l'égard des serveuses. Le phénomène a été constaté, entre autres, dans les secteurs des soins de santé, de l'enseignement, des services de sécurité et de l'hôtellerie-restauration (Baby et coll., 2014; Hillis, 2013; Matulewicz, 2015; Rasmussen et coll., 2013). Dans certaines professions, comme les métiers de la police, les travailleurs sont censés intérioriser leurs émotions pour

⁸ Il n'existe pas de définition officielle du travail non déclaré. La Commission européenne définit le travail non déclaré comme «toute activité rémunérée de nature légale, mais non déclarée aux pouvoirs publics» (COM(2007) 628 final, pp. 2-3). Le travail non déclaré peut prendre diverses formes, allant du travail non déclaré dans une entreprise du secteur formel au travail clandestin accompli par des travailleurs à leur propre compte. Selon la Commission européenne, «le travail non déclaré est souvent synonyme de conditions de travail inadéquates et de risques pour la santé des travailleurs».

ne pas paraître faibles et ont donc tendance à ne pas dénoncer le harcèlement moral dont ils font l'objet (Hillis, 2013). Enfin, dans le travail à but non lucratif, les travailleurs sont censés être tellement dévoués qu'ils sont plus enclins à accepter la violence comme une chose normale (Baines et Cunningham, 2011).

Risques psychosociaux

43. L'article 32 (1) de la loi belge du 4 août 1996, relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, définit les risques psychosociaux au travail comme «la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger». Ces risques peuvent donc être causés entre autres par l'insécurité économique, une restructuration planifiée, la complexité des tâches, l'autonomie des travailleurs, l'absence ou l'excès de travail, la cadence du travail, l'organisation du temps de travail et la rémunération (Van der Plancke, sous presse).
44. Les risques psychosociaux de violence dans le monde du travail, tels que le harcèlement moral, sont liés à la médiocrité de l'environnement et des structures de l'entreprise, de sorte qu'une organisation défaillante du travail et un comportement négatif de la direction peuvent être considérés comme des risques (Milczareck, 2010, pp. 65-66). Le harcèlement moral peut provenir d'une mauvaise conception du travail (par exemple, conflits de rôles), d'une incompetence de l'administration et de la direction, de l'exposition sociale⁹ de la personne qui fait l'objet de violence, d'un climat social délétère ou hostile et d'une culture qui permet ou récompense le harcèlement (Milczareck, 2010, p. 11). Le manque de personnel, le manque d'autonomie dans la prise de décisions et le manque d'attention portée aux relations sont aussi des facteurs de risque (Banerjee et coll., 2012). Des études réalisées en Norvège et en Finlande établissent une corrélation statistique entre, d'une part, les conflits de rôles, une attitude critique vis-à-vis de la direction et une médiocre circulation de l'information et, d'autre part, la prévalence du harcèlement moral (Vartia, 1996; Einarsen et coll., 1994).
45. Pour l'OIT, le stress au travail, défini comme étant «la réponse physique et émotionnelle nocive causée par un déséquilibre entre les exigences perçues et les capacités et ressources perçues des individus pour faire face à ces exigences», est un risque psychosocial de violence dans le monde du travail (BIT, 2016b, p. 2). Des données concernant l'Europe confirment cette observation (Eurofound, 2015, p. 26).

Ampleur et tendances de la violence dans le monde du travail

46. Il est difficile de déterminer avec certitude les tendances de la violence dans le monde du travail, faute de données statistiques, en particulier dans les pays en développement. De plus, la comparabilité des données pose un problème en raison de la diversité des concepts, des définitions et des méthodes utilisés pour mesurer la violence liée au travail et parce que les statistiques sont en général établies pour une profession en particulier, telle branche d'activité ou une catégorie donnée de victimes (BIT, 2013a, p. 44). Enfin, la peur de parler du sujet, l'absence de systèmes de déclaration et de suivi dans de nombreux pays ainsi que

⁹ Une personne considérée comme «exposée socialement» peut être une personne que d'autres jugent «différente», une personne isolée au sein du système, une personne qui représente une sorte de menace ou une personne qui ne se conforme pas aux règles ni aux us de l'organisation (Walser deLara, 2016, p. 13).

la normalisation de la violence sont à l'origine d'une sous-estimation du phénomène (Milczarek, 2010; van de Griend et Messias, 2014).

47. Malgré tout, plusieurs études et enquêtes menées dans différents pays permettent d'en savoir plus sur les victimes de la violence dans le monde du travail, sur les formes que peut prendre cette violence, sur les lieux où elle s'exerce et sur sa fréquence (BIT, 2013a, p. 44).

Violence physique

48. La violence physique est fréquente dans les professions directement en contact avec le public – enseignement, santé, services sociaux, administration publique, hôtellerie-restauration. Au Québec, par exemple, une enquête réalisée auprès d'un vaste échantillon de 69 000 salariés travaillant dans différents secteurs d'activité a chiffré à 1,9 pour cent le taux d'exposition à la violence physique sur la période 2007-08. Toutefois, ce taux est plus élevé dans le secteur public où 5 pour cent des salariés ont déclaré avoir été victimes d'agressions physiques au cours des douze mois précédant l'étude, les secteurs les plus touchés de ce point de vue étant ceux de l'éducation et de la santé (Vézina et coll., 2011). En Allemagne, une étude de 2012 a montré que 56 pour cent des travailleurs du secteur de la santé et des services sociaux avaient été victimes de violence physique (Schablon et coll., 2012).
49. D'après un rapport concernant l'Europe (Eurofound, 2015), la violence physique sur le lieu de travail touche davantage les hommes que les femmes. En Argentine, le Service consultatif sur la violence dans le monde du travail (OAVL) fait le même constat: sur 450 cas recensés entre 2006 et 2008, les victimes étaient moins nombreuses parmi les femmes (9 pour cent) que parmi les hommes (11 pour cent) (ministère du Travail de l'Argentine, s. d.). D'autres études comparatives sont toutefois nécessaires.

Violence psychologique

50. La violence psychologique est aujourd'hui la forme de violence au travail la plus fréquemment signalée en Europe, devant le harcèlement sexuel et la violence physique (Eurofound, 2015, p. 16). En Belgique, entre 2000 et 2010, plusieurs études ont montré que 10 à 15 pour cent des travailleurs déclaraient avoir été victimes de harcèlement moral sur leur lieu de travail (Van der Plancke, sous presse). En France, ce taux était de 8 pour cent chez les femmes et de 7 pour cent chez les hommes en 2005 (Lerouge, 2010, pp. 109-110).
51. Au Japon, 625 572 cas de conflit du travail ont été portés devant les tribunaux entre avril 2002 et mars 2003, dont 32 000 étaient liés à des affaires de harcèlement ou de brimades (Chappell et Di Martino, 2006, p. 13). En outre, lors d'une enquête réalisée en 2012 auprès d'un échantillon représentatif de 4 580 entreprises, 45,2 pour cent des travailleurs japonais ont déclaré être confrontés à une situation de harcèlement psychologique au travail (Lerouge et Naito, 2016). Dans le cas du Chili, le niveau d'exposition des travailleurs à la violence psychologique est passé de 3,5 pour cent en moyenne pendant les années quatre-vingt à 7 pour cent en 1999 (gouvernement du Chili, 2003, pp. 98-99).
52. Au Rwanda, la violence verbale était la forme de violence au travail la plus largement signalée (27 pour cent des cas) en 2007-08, devant le harcèlement moral (16 pour cent) et le harcèlement sexuel (7 pour cent), tandis que la violence physique arrivait au dernier rang (4 pour cent) (Newman et coll., 2011). En Argentine, une étude montre que la violence psychologique est la forme de violence la plus répandue dans le secteur des services à Buenos Aires (Wlosko et coll., 2014).

-
- 53.** En Australie, une commission parlementaire estime entre 22 et 33 pour cent la proportion de travailleurs faisant l'objet de harcèlement moral sur le lieu de travail (Parlement du Commonwealth d'Australie, 2012, p. 9). Dans son rapport, elle mentionne l'existence de «cérémonies d'initiation» violentes dans certains secteurs, et cite le cas d'un apprenti de 16 ans qui a été forcé à manger de la sciure après avoir été ligoté avec du film alimentaire (pp. 4 et 5). Est également cité l'exemple d'une serveuse de 19 ans qui s'est suicidée après avoir été victime de harcèlement collectif et d'actes de violence physique. En Suède, 10 à 15 pour cent des suicides commis chaque année seraient dus à des actes de harcèlement collectif (Leymann, 1990).
- 54.** Le cyberharcèlement, qui utilise les moyens de communication électroniques, est une nouvelle forme de violence psychologique et, dans certains cas, de violence sexuelle. Il s'agit d'agissements tels que l'envoi de courriels agressifs ou menaçants, la publication sur le Web d'informations à caractère sexuel explicite et la propagation de rumeurs malveillantes sur les réseaux sociaux. Une étude menée auprès des salariés de plusieurs universités du Royaume-Uni révèle que le cyberharcèlement au moyen de courriels, de SMS et d'affichages sur le Web est aussi courant au travail que le harcèlement moral «classique» (université de Sheffield, 2012). Dans le cadre de cette même enquête, 14 à 20 pour cent des personnes interrogées ont déclaré avoir été confrontées au moins une fois par semaine à ce nouveau type de harcèlement. D'après une autre étude, réalisée en 2007 en Allemagne, 8 pour cent des enseignants syndiqués de ce pays ont déjà été victimes de cyberharcèlement (Eurofound, 2015, p. 59).

Violence sexuelle

- 55.** Dans le monde entier, la violence sexuelle sévit à grande échelle dans le monde du travail, surtout contre les femmes. Dans le cadre d'une étude récemment réalisée en Afrique du Sud, 77 pour cent des femmes interrogées ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel au moins une fois dans leur vie professionnelle (Confédération syndicale internationale (CSI), 2008). Une étude non publiée du *Réseau Global Horticultural Workers and Environmental Rights* a montré que, en Ethiopie, cette proportion excédait 85 pour cent (Jacobs et coll., 2015, p. 401). D'après un rapport sur le harcèlement sexuel dans l'UE, environ une femme sur deux ou trois, et un homme sur dix ont été en butte à une forme ou une autre de harcèlement sexuel ou de comportement importun de caractère sexuel (Commission européenne, 1999, p. 14).
- 56.** Au Liban, des travailleuses ont été interrogées sur la fréquence des comportements importuns de leurs collègues masculins (contacts physiques, bruits, propos ou gestes déplacés): 4 pour cent ont répondu être victimes ou témoins de ce type de comportement «tous les jours ou presque», 5 pour cent «de temps en temps» et 14 pour cent «rarement» (International Foundation for Electoral Systems and the Institute for Women's Policy Research, 2010, pp. 2 et 3).
- 57.** Des facteurs culturels, structurels et économiques sont à la base de la violence sexuelle. Ainsi, on s'est aperçu que les cas de harcèlement sexuel étaient particulièrement nombreux dans les usines où les ouvriers sont payés à la pièce, tandis que les agents de maîtrise touchent un salaire fixe (Truskinovsky et coll., 2014, p. 30). En Haïti, par exemple, les ouvriers qui ont un objectif de production journalier se plaignent davantage de harcèlement sexuel que leurs collègues qui n'ont pas un objectif à remplir chaque jour (p. 31).
- 58.** Si la violence sexuelle semble fréquemment associée aux emplois à bas salaire en usine et dans les chaînes d'approvisionnement (Truskinovsky et coll., 2014; Fair Wear Foundation et coll., 2013; Larson, 2013), elle est aussi très présente dans les professions à haut revenu et dans les secteurs où les hommes sont généralement majoritaires, comme les sciences et techniques, l'ingénierie et les mathématiques (Holland et Cortina, 2016; Grinberg, 2015).

-
59. La faible représentation des femmes dans les syndicats est un autre facteur qui explique les taux de harcèlement sexuel au travail. Selon une étude portant sur huit pays d’Afrique, la sous-représentation des femmes dans les groupements de travailleurs aide à comprendre pourquoi la question de l’égalité hommes-femmes est largement absente des initiatives consacrées à la violence sur le lieu de travail dans le contexte des négociations collectives (Shindondola-Mote et Kalusopa, 2011).

Conséquences de la violence dans le monde du travail et au-delà

60. De par ses conséquences extrêmement préjudiciables pour les travailleurs et leurs familles, leurs collègues et leurs employeurs, la violence porte gravement atteinte au monde du travail et distend le tissu social.

Conséquences pour les travailleurs

61. Selon une étude de Eurofound (2013), la violence physique multiplie par trois le risque de dépression et par deux le risque de stress. Quant à la violence morale, elle multiplie par quatre le risque de dépression, par trois le risque de souffrir de troubles du sommeil et par deux le risque de stress. D’autres conséquences du harcèlement moral sont énumérées dans le tableau 2.

Tableau 2. Effets du harcèlement moral sur les travailleurs

■ Etat de stress post-traumatique	■ Baisse de l'estime de soi
■ Dépression	■ Fatigue chronique
■ Irritabilité	■ Pensées suicidaires
■ Anxiété	■ Céphalées
■ Nervosité, sentiment d'insécurité, paranoïa	■ Troubles musculo-squelettiques et contractures musculaires
■ Troubles du sommeil	■ Nausées
■ Syndrome d'épuisement professionnel (burn out)	■ Isolement relationnel

Source: Caponecchia et Wyatt, 2011.

62. Si elles ne sont pas traitées, grâce à des congés payés ou des soins de santé, les conséquences de la violence peuvent être à l’origine de stress, et d’interminables procédures judiciaires risquent d’alourdir, tant sur le plan psychologique que sur le plan financier, le coût que devront supporter des travailleurs déjà en difficulté (Parlement du Commonwealth d’Australie, 2012, p. 13). Les systèmes d’indemnisation tels que l’assurance-chômage et la sécurité sociale sont très variables et, en général, ne couvrent au mieux qu’une partie des frais (Milczareck, 2010, p. 80), et encore lorsque les travailleurs y ont droit.
63. La violence peut faire naître chez le travailleur le sentiment d’être piégé dans un environnement de travail toxique et une situation financière difficile, sans autre possibilité d’emploi (Parlement du Commonwealth d’Australie, 2012, p. 6). La majorité des travailleurs victimes de harcèlement psychologique ou sexuel souffrent d’anxiété, de dépression, de maux de tête, de troubles du sommeil, d’une perte ou d’une prise de poids, de nausées, d’une baisse de l’estime de soi et ou encore de dysfonctionnements sexuels (Caponecchia et Wyatt, 2011). Cela nuit au rendement professionnel des salariés, les décourage de rester dans leur

emploi ou les empêche de progresser dans leur carrière (Cihon et Castagnera, 2011, p. 177). Pour les femmes rémunérées à la tâche ou au pourboire, les effets sont amplifiés parce que ne pas tolérer le harcèlement sexuel d'un client risque de les priver des pourboires dont elles ont besoin pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles (Jayaraman, 2013). En ce sens, le harcèlement sexuel au travail compromet la capacité de gain à long terme des travailleuses et creuse l'inégalité salariale entre hommes et femmes (Equal Rights Advocates, 2014, p. 7).

- 64.** L'écart salarial entre les femmes et les hommes est aussi aggravé par le «débordement» de la violence conjugale dans le monde du travail. Au Viet Nam, les femmes qui subissent la violence de leur partenaire intime gagneraient 35 pour cent de moins que les autres (ONU-Femmes, 2012, p. iv). On a estimé sur la base de chiffres de 1995 que, aux Etats-Unis, les victimes de graves violences conjugales ont perdu près de 8 millions de journées de travail rémunéré, soit l'équivalent de plus de 32 000 emplois à plein temps, et près de 5,6 millions de journées de production domestique (National Center for Injury Prevention and Control, 2003, p. 1).
- 65.** A la longue, la violence peut conduire les travailleurs à quitter leur lieu de travail ou à arrêter carrément de travailler. Plusieurs études montrent en effet que la conséquence la plus forte du harcèlement moral au travail pour les victimes est un désir accru de quitter le travail (Milczarek, 2010, p. 80). Selon une étude italienne, 16 pour cent des travailleurs ont démissionné après avoir été victimes de violence. La même étude montre que les femmes sont deux fois plus enclines à démissionner que les hommes ¹⁰. D'autres études ajoutent que la violence est prédictive de démissions et d'un important taux de renouvellement du personnel (Eurofound, 2015, p. 36).
- 66.** Le tableau 3 montre que la violence peut avoir de graves conséquences non seulement pour les travailleurs qui la subissent directement, mais aussi pour leurs collègues, leurs amis et leurs familles.

Tableau 3. Les conséquences de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail se font sentir au-delà du lieu de travail

Collègues témoins de violence dans le monde du travail	Amis et membres de la famille de personnes victimes de violence au travail
■ Crainte pour leur propre sécurité	■ Crainte d'autres menaces et agressions contre le travailleur
■ Perte de motivation au travail	■ Perte de revenu pour la famille
■ Dénier et auto-accusation	■ Changement de la relation avec le travailleur et d'autres membres de la famille
■ Aggravation du stress	■ Tension au sein de la famille
■ Sentiment d'impuissance	■ Perturbation de la vie quotidienne
■ Conflit entre collègues	
■ Ressentiment envers l'entreprise	

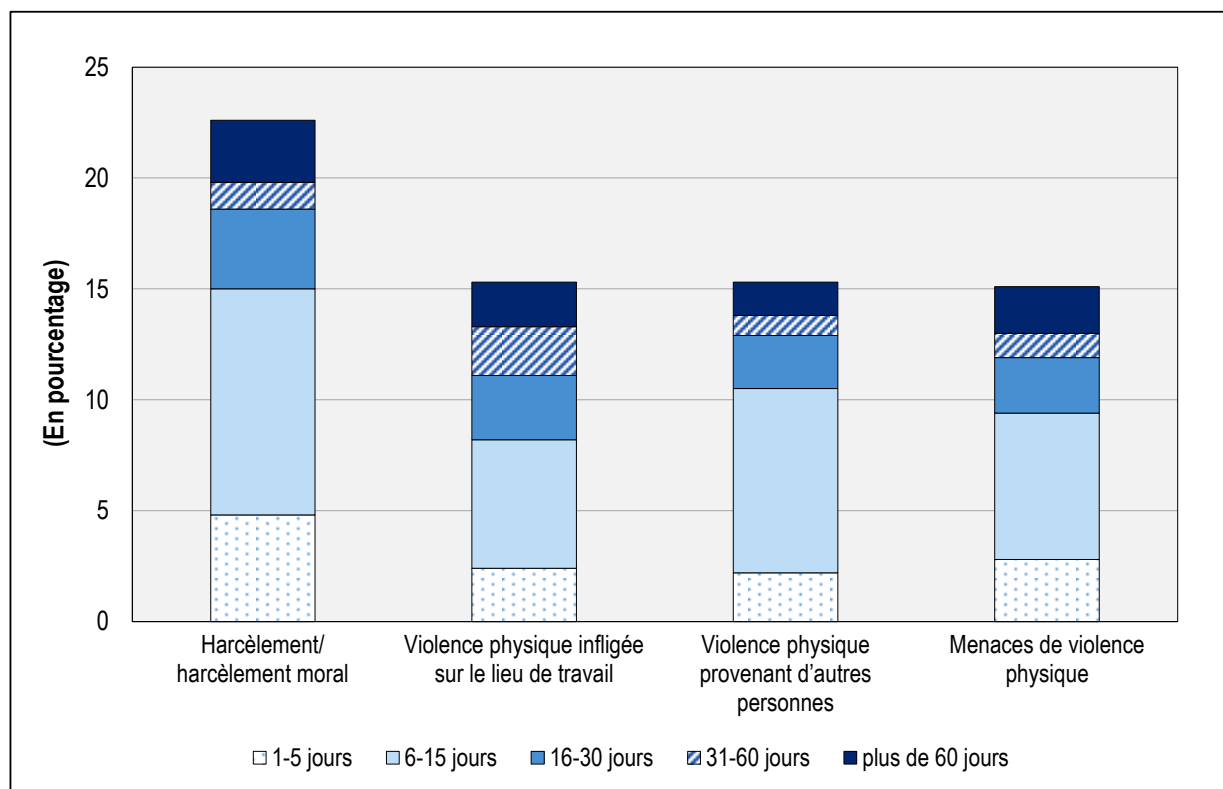
Source: EverSafe, 2015.

¹⁰ Eurofound (2015, p. 36) s'appuie sur des données de l'Institut national de statistique de l'Italie (Istat, 2010).

Conséquences pour les entreprises et l'économie

67. La violence dans le monde du travail a des coûts financiers directs tels que les frais occasionnés par l'absentéisme, le renouvellement des effectifs, les recrutements, les procédures judiciaires et les indemnités. Elle a aussi le coût indirect de la baisse de productivité et des répercussions qui peuvent nuire à la réputation, à l'image et à la compétitivité de l'entreprise (Rayner et coll., 2001).
68. La violence dans le monde du travail fait augmenter l'absentéisme et les indemnités à verser pour maladie. L'indemnisation varie selon les entreprises, mais celles-ci devront au minimum s'acquitter de frais administratifs (Rayner et coll., 2001). Une étude provenant de l'Etat du Minnesota, aux Etats-Unis, démontre que même un petit nombre d'incidents peut être très onéreux. Les auteurs ont calculé que le coût total – dépenses médicales, frais de justice et journées de travail perdues – de 344 agressions physiques non mortelles avait été de 5 885 448 dollars E.-U. (McGovern et coll., 2000).
69. Au Royaume-Uni, 33,5 millions de journées ont été perdues en 2007 à cause de l'absentéisme engendré par le harcèlement moral, près de 200 000 salariés auraient quitté leur entreprise et l'équivalent de 100 millions de journées de production aurait été perdu, soit un coût estimatif de 13,75 milliards de livres sterling (Giga et coll., 2008, p. 3). Les chiffres ci-dessous montrent que, en Europe, plus de travailleurs sont absents de leur travail pour cause de harcèlement moral que pour cause de violences physiques infligées sur leur lieu de travail.

Figure 1. Pourcentage de travailleurs absents et nombre de journées d'absence dues à des problèmes de santé liés au travail



Source: Milczarek (2010) sur la base de chiffres de 2005 tirés de la Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail. Les pays couverts sont ceux de l'UE27 (Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède et République tchèque), ainsi que la Norvège, la Croatie, la Turquie et la Suisse.

-
- 70.** Plusieurs auteurs font observer que le renouvellement du personnel pour cause de violence a un coût bien supérieur à celui de l'absentéisme, car le recrutement et la formation de nouveaux travailleurs coûtent cher (Rayner et coll., 2001). Par exemple, le harcèlement sexuel aurait coûté en 1998 plus de 250 millions de dollars à l'armée des Etats-Unis, dont plus de 190 millions consacrés au remplacement d'effectifs (recrutement, formation et mutation) (Faley et coll., 1999, p. 475).
- 71.** Si les travailleurs victimes (ou témoins) de violence restent dans l'entreprise, ils souffrent en général de problèmes de santé qui nuisent à leur productivité, ce qui augmente encore le coût que doit supporter l'entreprise (Zapf et coll., 2001; Einarse et coll., 2003; Giga et coll., 2008, p. 16; Parlement du Commonwealth d'Australie, 2012, p. 11). En outre, des procès de plusieurs millions de dollars intentés par des travailleurs pour harcèlement moral ou sexuel sont de plus en plus courants, aux Etats-Unis par exemple, ce qui accroît le coût global de la violence (Sattler et Otenti, 2015, p. 5).
- 72.** Des données provenant du Programme Better Work de l'OIT et de la Société financière internationale (SFI) indiquent que, là où le harcèlement sexuel est très répandu, les bénéfices moyens des entreprises chutent. Dans les ateliers de confection de la Jordanie et du Viet Nam, une corrélation fortement négative a été observée entre les bénéfices moyens (chiffre d'affaires moins les dépenses) déclarés par les dirigeants et le degré d'inquiétude suscitée par le harcèlement sexuel dans l'entreprise (Brown et coll., 2016).
- 73.** Il arrive que des supérieurs insultent leurs subordonnés qui n'atteignent pas leurs objectifs de production, dans l'idée que cela améliorera la rentabilité (Human Rights Watch, 2015). Outre qu'il s'agit là d'une violation des droits de l'homme, les données empiriques semblent contredire cette supposition. Par exemple, au Viet Nam, les ateliers de confection les plus rentables sont ceux dans lesquels il y a peu d'agressions verbales (BIT, 2014a). Ce constat est corroboré par des études du secteur de la santé qui établissent un lien de cause à effet entre les agressions verbales et la baisse de productivité du personnel infirmier (Judkins-Cohn, 2010).

Secteurs et professions particulièrement exposés à la violence

- 74.** La violence existe partout dans le monde du travail, mais certains secteurs et professions sont beaucoup plus exposés que d'autres. La violence au travail étant signalée principalement dans le secteur des services ¹¹ (Eurofound, 2015; Milczarek, 2010), ce sont principalement les activités de ce secteur qui seront étudiées ci-dessous. Cela ne signifie pas que d'autres secteurs ne connaissent pas des niveaux comparables de violence, mais plutôt que, pour les raisons données plus haut, parmi lesquelles la normalisation de la violence, la réticence à la dénoncer et le manque de statistiques, l'information est lacunaire.

¹¹ Composition du secteur des services: commerce; éducation; services financiers et services professionnels; services de santé; hôtellerie-restauration et tourisme; médias et industrie du spectacle; services des postes et télécommunications; fonction publique; transports; services publics de distribution (BIT, 2004).

-
75. C'est pourquoi l'intention n'est pas ici de couvrir tous les secteurs ni toutes les professions touchés par un niveau relativement élevé de violence, elle est plutôt de montrer comment certaines conditions de travail et certains facteurs de risque, parmi lesquels le déséquilibre des rapports de force, attirent la violence. Comme la violence découle de cette convergence de facteurs et n'est pas inhérente à une profession plutôt qu'à une autre, elle peut se produire dans tous les secteurs et, par conséquent, tous les secteurs doivent être protégés.

Santé

76. A l'échelle mondiale, le nombre de travailleurs de la santé est estimé à 71 millions ¹² (Scheil-Adlung et Nove, sous presse, p. 7). Ces travailleurs comptent parmi ceux qui subissent les plus hauts niveaux de violence (Jong et coll., 2014). Aux Etats-Unis, le taux de violence commise par des patients contre des personnels de santé serait 16 fois plus élevé que dans d'autres professions de services, le risque maximum étant enregistré dans les soins dispensés hors établissement (Campbell, 2014). Au Rwanda, une étude de 2007 a montré que 39 pour cent des travailleurs de la santé avaient été en butte à des actes de violence l'année précédente (Newman et coll., 2011). Des études plus anciennes concernant les services de santé d'autres pays révèlent des taux tout aussi élevés; plus de 50 pour cent des travailleurs de la santé interrogés avaient au moins un incident violent à signaler, physique ou psychologique, pour l'année précédente: 75,8 pour cent en Bulgarie et 67,2 pour cent en Australie; 61 pour cent en Afrique du Sud; et, au Portugal, 60 pour cent dans l'ensemble du secteur de la santé et 37 pour cent dans le secteur hospitalier; 54 pour cent en Thaïlande, 46,7 pour cent au Brésil (Di Martino, 2002, p. 14). La violence psychologique serait plus répandue que la violence physique (Eurofound, 2014b), le harcèlement moral étant la forme la plus souvent signalée chez les personnels infirmiers. En outre, le harcèlement «latéral», entre professionnels de santé, retient de plus en plus l'attention des chercheurs (Kaminski et Sincox, 2012; Center for American Nurses, 2008).

Services publics de secours

77. Par rapport à d'autres professions, celles des travailleurs des services publics de secours – agents de police, personnel médical et pompiers – risquent davantage de subir des actes de violence. Par exemple, le métier de policier est un métier à haut risque dont la violence fait partie et dans lequel le contact avec le public et des personnes en souffrance constitue un risque supplémentaire (Chappell et Di Martino, 2006, pp. 72-73). Les policiers souffrent parfois de séquelles psychologiques des événements dont ils sont témoins dans l'exercice de leur profession, tels que les décès, les accidents graves et les situations qui mettent leur vie en péril, générant un stress considérable. En outre, pour les services de secours, la notion de «lieu de travail» est floue. Etant donné que les situations d'urgence peuvent se produire n'importe où et que les personnels de ces services ne travaillent jamais au même endroit, il n'est pas toujours facile de savoir quel poste est responsable en cas d'actes de violence au travail. De plus, les personnels des services de secours présentent des taux élevés de stress post-traumatique, entre autres troubles mentaux, surtout lorsqu'une opération de sauvetage échoue. Etant donné que le stress post-traumatique fait partie des pathologies classées dans la liste des maladies professionnelles de l'OIT, les employeurs ont l'obligation de protéger

¹² Ce sont les travailleurs qui exercent un emploi salarié ou indépendant dans les secteurs public ou privé de la santé ou dans l'économie de la santé au sens large (professions de santé, professions intermédiaires et services à la personne) (Scheil-Adlung et Nove, sous presse, p. 5). L'estimation du BIT est supérieure à celle de l'OMS (59 millions de travailleurs à l'échelle mondiale dans les établissements de santé) car elle a été établie sur la base de sources et de méthodes différentes. Voir OMS: http://www.who.int/occupational_health/topics/hcworkers/en/.

les travailleurs contre ce risque et de leur venir en aide s'ils y sont exposés ou s'ils en souffrent (BIT, 2010).

Education

78. A l'échelle mondiale, le nombre des enseignants du secteur public – de la maternelle au secondaire – est estimé à 71 millions¹³. Plusieurs facteurs de type organisationnel font que ce secteur est plus exposé que tout autre à la violence, celle-ci touchant principalement les personnels administratif et enseignant (presque exclusivement composés de femmes à ces niveaux de l'enseignement) (Kelleher et coll., 2011). Ce secteur se caractérise par l'intensité des relations interpersonnelles et une absence d'autonomie auxquelles s'ajoutent l'obligation de rendre des comptes sur les résultats académiques (BIT, s. d. a). En 2011, 80 pour cent des enseignants canadiens ont déclaré avoir été confrontés à des faits de violence au moins une fois au cours de leur carrière (Wilson et coll., 2011). D'après des enquêtes réalisées auprès d'enseignants du primaire et du secondaire en Turquie et en République de Corée, la forme de violence la plus répandue est la violence psychologique (enseignants visés par les élèves) (49 pour cent en Turquie et 67 pour cent en République de Corée) (Moon et coll., 2015; Ozdemir, 2012). En revanche, au niveau universitaire, aux Etats-Unis, le problème du harcèlement au travail provient plutôt des relations entre collègues (en particulier ceux qui occupent les positions les plus élevées) que des étudiants (Keashly et Neuman, 2010, p. 50). D'après les études, à l'université, ce sont plus souvent les femmes – et non les hommes – membres du personnel enseignant et administratif qui se plaignent de harcèlement sexuel (Rayner et coll., 2002).

Services de transport

79. L'effectif mondial des travailleurs des transports est difficile à calculer. Dans la région européenne, le secteur des transports emploie directement 10,6 millions de personnes (Eurostat, 2015). A l'échelle mondiale, l'industrie maritime emploie 1,5 million de personnes, et les transports aériens 9,9 millions (Air Transport Action Group, 2016; BIT, 2013d; BIT, s. d. b). Selon la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), les chauffeurs de bus et de taxi risquent davantage de subir des actes de violence que d'autres catégories de travailleurs de ce secteur, et les cheminots signalent une montée en puissance de la violence qui correspond aux réductions de personnel (ITF, s. d. a). La Fédération des syndicats des transports de Bulgarie fait savoir que la violence des voyageurs est certes préoccupante, mais que près de 50 pour cent de la violence au travail subie par les femmes du secteur est le fait du personnel d'encadrement (16,3 pour cent) et de collègues (33,3 pour cent) (ITF, n. d. b, p. 11). Dans les transports maritimes, les marins sont exposés à plusieurs facteurs récurrents de risques psychosociaux, à savoir le volume de travail, le stress, la question de l'équilibre travail-famille, les addictions, la violence et le harcèlement moral (Charbonneau, 2016). Le harcèlement, moral ou autre, est parfois exacerbé par le fait que les travailleurs ne peuvent quitter leur lieu de travail à la fin de leur poste ou n'ont pas le droit de descendre du navire parce que leur document d'identité ou leur visa n'est pas reconnu dans le port en question. Quarante-trois pour cent des marins interrogés dans le cadre d'une enquête menée sur des navires de croisière, des cargos et des pétroliers, ont désigné le stress, la dépression et l'anxiété comme leurs principaux problèmes de santé. De plus, 17 pour cent des travailleurs interrogés de l'industrie maritime ont répondu que le

¹³ Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), chiffres de 2013. Institut de statistique, Enseignants par niveau d'enseignement. Voir: http://data.uis.unesco.org/Index.aspx?DataSetCode=EDULIT_DS&popupcustomise=true&lang=fr.

harcèlement sexuel existait, certes, mais que le harcèlement moral était prédominant (ITF, 2015).

Travail domestique

80. Le BIT estime à 67 millions l'effectif mondial des travailleurs domestiques¹⁴ de plus de 15 ans, dont 80 pour cent sont des femmes (BIT 2015e, p. 6). Ces travailleurs ne sont généralement protégés ni par le droit du travail ni par les régimes de sécurité sociale, car le travail domestique n'est pas considéré comme un travail. Et, même lorsque la législation les protège, ils ne bénéficient pas forcément de cette protection dans la pratique car, bien souvent, ils travaillent dans l'économie informelle (BIT, 2013f, p. 43). Le travail domestique est un secteur dans lequel la violence est omniprésente. L'isolement des travailleurs à l'intérieur de maisons privées rend ceux-ci extrêmement vulnérables et permet aux auteurs de violences d'agir en toute impunité. Selon une étude réalisée au Brésil, les travailleurs domestiques qui sont logés chez leurs patrons, surtout lorsqu'ils sont jeunes et non instruits, sont plus souvent victimes d'agressions sexuelles que ceux qui ont leur propre logement (DeSouza et Cerqueira, 2009). Les travailleurs domestiques migrants, dont le nombre est estimé à 11,5 millions dans le monde, sont eux aussi particulièrement vulnérables (BIT, 2015e, p. xiii). Ils subissent la violence à tous les stades de la migration, c'est-à-dire depuis leur recrutement dans leur pays d'origine et pendant leur voyage jusqu'à leur pays de destination. Ils sont en général amenés dans le pays de destination dans le cadre d'un programme de parrainage et sont totalement à la merci de leur employeur dont dépend leur visa, ce qui déséquilibre encore plus le rapport de force et les dissuade de dénoncer les faits de violence.

Agriculture et économie rurale

81. De nos jours, environ 46 pour cent de la population mondiale et 40 pour cent de la population totale d'âge actif résident dans les zones rurales, et une forte proportion vit de l'agriculture (BIT, à paraître. b.). Le secteur agricole est l'une des plus abondantes sources d'emplois pour les femmes des pays en développement où elles «représentent [en moyenne] 43 pour cent de la main-d'œuvre agricole, cette proportion variant de 20 pour cent en Amérique latine à 50 pour cent en Asie de l'Est et en Afrique subsaharienne» (Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, 2011, p. 6). Les travailleurs agricoles, et parmi eux plus particulièrement les migrants et les femmes, sont en butte à la discrimination et au harcèlement psychologique et sexuel¹⁵. Au Kenya, sur 400 femmes employées dans l'agriculture commerciale, 90 pour cent ont déclaré avoir subi des violences sexuelles ou avoir été témoins de telles violences sur leur lieu de travail (International Labour Rights Forum, 2002). La situation est aggravée par les lacunes du droit du travail dans ce domaine et la médiocrité des services d'inspection du travail lorsqu'ils existent.

¹⁴ En vertu de l'article 1 a) de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, «l'expression "travail domestique" désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages».

¹⁵ Voir le *Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans l'agriculture* (2011b), dont une importante partie est consacrée aux remèdes contre la violence dans l'agriculture.

Industrie du textile, de l'habillement, du cuir et de la chaussure

82. Dans le monde en développement, le secteur de la confection emploie plusieurs dizaines de millions de travailleurs (BIT, 2014b, p. 10). Les vêtements vendus dans le monde entier sont confectionnés dans des conditions qui laissent souvent à désirer, et les travailleurs ne connaissent pas toujours leurs droits (BIT, s. d. c). La main-d'œuvre de cette industrie, qui offre l'une des rares formes d'emploi salarié auxquelles les femmes des pays en développement peuvent accéder, est principalement constituée de femmes jeunes et relativement peu qualifiées. Les femmes représentent en moyenne 68 pour cent de la main-d'œuvre dans l'industrie du vêtement, 45 pour cent dans celle du textile et 46 pour cent dans celle du cuir et de la chaussure, et cette proportion peut atteindre 90 pour cent dans certains pays (p. 12). Une étude réalisée dans une usine de textile du Mexique a mis en évidence des modalités d'organisation qui favorisent la violence, celles-ci consistant par exemple à interdire aux travailleurs de parler entre eux, à imposer une charge de travail irréalisable, à faire circuler des rumeurs et à faire illégalement pression sur les travailleurs pour qu'ils accélèrent la production (Garcia-Rivera et coll., 2014).

Catégories de travailleurs plus particulièrement exposées à la violence

83. Tout le monde peut être un jour ou l'autre confronté à des actes de violence dans le monde du travail. Toutefois, les auteurs de tels actes s'attaquent plus fréquemment à certaines catégories de travailleurs en raison de différences de genre perçues (ou réelles), d'appartenance ethnique, d'orientation sexuelle ou d'aptitudes (Tripathi et Singh, 2016), invoquant ces différences pour justifier leur comportement. Ainsi, les personnes qui appartiennent à ces catégories subissent plus de violence que le reste de la population, non pas parce qu'elles sont foncièrement différentes mais parce qu'elles n'ont pas de pouvoir social.

84. Comme dans la partie précédente sur les secteurs touchés par la violence, la liste suivante des catégories de population concernées n'est pas exhaustive. Néanmoins, elle illustre l'interaction complexe des différences perçues et des relations de pouvoir, qui rend parfois certaines personnes plus vulnérables face à la violence dans le monde du travail.

Travailleuses enceintes et parents

85. Certaines formes de violence dans le monde du travail touchent uniquement les femmes; c'est le cas du harcèlement moral pour cause de maternité¹⁶, qui existe dans le monde entier (BIT, 2016c). Les études montrent que les travailleuses enceintes ainsi que les femmes et les hommes qui reprennent le travail après un congé de maternité ou de paternité peuvent être victimes de harcèlement et de brimades de la part de leurs collègues, de leurs subordonnés ou de leurs supérieurs. Demander des pauses d'allaitement ou d'autres aménagements permettant de concilier le travail et la famille est aussi une cause de harcèlement sous forme d'humiliations, de violence psychologique, de réduction de l'espace de travail, de rétrogradation ou de baisse de salaire, de mutation et d'autres formes de pression destinées à isoler les personnes visées pour les obliger à démissionner (Giunti, 2015; Addati et coll., 2014; Masselot et coll., 2012). Par exemple, selon une étude réalisée en 2015 au Royaume-

¹⁶ Le harcèlement pour cause de maternité est la pratique consistant à harceler une femme en raison de sa grossesse, de son accouchement ou d'un problème de santé découlant de sa grossesse ou de son accouchement, ou parce qu'elle a des obligations familiales (BIT, 2016c p. 57).

Uni, une mère sur cinq a été victime de harcèlement du fait de sa grossesse ou parce qu'elle avait obtenu un aménagement de ses horaires (Equality and Human Rights Commission, 2015).

Jeunes

- 86.** Les jeunes travailleurs, hommes et femmes, sont particulièrement exposés à la violence dans le monde du travail parce que les postes qu'ils occupent se situent souvent au bas de l'échelle (Quinlan, 2012). Des études concernant des enseignants en Croatie et des médecins en formation en Slovénie montrent que les jeunes travailleurs risquent davantage d'être harcelés, en particulier par leurs collègues plus âgés (Eurofound, 2015, p. 21). Une étude concernant les travailleurs du système allemand de santé et de protection sociale a abouti aux mêmes résultats (Schablon et coll., 2012). Les jeunes travailleuses sont particulièrement exposées à la violence sexuelle, surtout en début de carrière (Congrès du travail du Canada, 2015).

Personnes handicapées

- 87.** Il y a dans le monde entre 785 et 975 millions de personnes handicapées âgées de 15 ans et plus, qui constituent une importante réserve potentielle de travailleurs (OMS, 2011). Toutefois, les données de plusieurs pays révèlent que les taux d'emploi des personnes handicapées sont inférieurs à ceux du reste de la population, le ratio se situant entre 30 pour cent en Afrique du Sud et 38 pour cent au Japon et allant jusqu'à 81 pour cent en Suisse et 92 pour cent au Malawi (p. 237). Bien que les personnes handicapées soient moins nombreuses sur le marché du travail, il ressort de l'étude britannique de 2007-08 sur les comportements dans le monde du travail que les personnes handicapées sont celles qui signalent le plus de faits de violence au travail: 21 pour cent de celles qui ont des difficultés d'apprentissage ou un problème psychologique, 9 pour cent de celles qui ont un handicap physique (surdité ou cécité, par exemple) et 8 pour cent de celles qui ont une autre forme de handicap ont été victimes de violence contre 5 pour cent des personnes valides (Jones et coll., 2011). Au Royaume-Uni également, les personnes handicapées et celles qui sont atteintes d'une maladie de longue durée sont deux fois plus nombreuses que les autres salariés à avoir été victimes de discrimination, de brimades ou de harcèlement sur leur lieu de travail (Equality and Human Rights Commission, 2011, p. 86). Dans toutes les régions du monde, des actes de violence physique, psychologique et sexuelle sont systématiquement commis contre des personnes handicapées dans les hôpitaux ou les établissements psychiatriques (Human Rights Watch, 2016; Disability Rights International – Guatemala, 2015; Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 2013; OMS, 2011). Cette question concerne le monde du travail dans la mesure où les auteurs de ces violences sont souvent des membres du personnel de ces institutions.

Travailleurs migrants

- 88.** Selon des chiffres récents du BIT, il y a dans le monde plus de 150 millions de travailleurs migrants, dont 83 millions d'hommes et 66 millions de femmes (BIT, 2015c, p. iii). Les travailleurs migrants, et surtout ceux qui sont en situation irrégulière, sont exposés à la violence dans le monde du travail. Généralement sans possibilité d'emploi dans l'économie formelle, ils sont contraints de se tourner vers le travail extrêmement précaire qu'ils peuvent trouver dans l'économie informelle (Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, 2015), où les conditions de travail proches de la maltraitance, voire de l'exploitation, sont assez courantes. Le racisme, la discrimination et la xénophobie qui sévissent dans les pays hôtes augmentent le risque de violence (Husn et coll., 2015). La violence peut se produire à tous les stades du cycle migratoire; des études montrent en effet que les recruteurs, les

intermédiaires et les employeurs peuvent provoquer cette violence et y contribuer. Une récente étude de l'Organisation internationale pour les migrations révèle que 73 pour cent des travailleurs migrants du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord ont fait l'objet de violences psychologiques, et que 61 pour cent ont été agressés physiquement. Toutes les personnes interrogées ont déclaré que leurs papiers d'identité leur avaient été retirés, et 87 pour cent qu'elles avaient été confinées sur le lieu de leur emploi (Husn et coll., 2015). Et, lorsqu'ils demandent de l'aide ou quittent leur employeur pour des faits de violence, les travailleurs migrants risquent d'être arrêtés ou reconduits à la frontière.

Peuples autochtones

89. Répartis dans plus de 90 pays, les peuples autochtones représentent environ 370 millions de personnes, soit environ 5 pour cent de la population mondiale (Sustainable Development Knowledge Platform, 2016). Ces peuples exerçaient dans le passé – et pour beaucoup exercent aujourd'hui encore – des métiers basés sur l'exploitation de la terre et d'autres ressources naturelles (Dhir, 2015). Ils sont donc particulièrement exposés, dans leurs activités de subsistance, à la violence qui s'exerce autour de la possession de la terre et des ressources naturelles, comme on a pu le voir dans le contexte de l'extraction gazière et pétrolière sur leurs terres ancestrales (Organisation de coopération et de développement économiques, 2002). En Australie, on a constaté que le harcèlement moral avait des «effets démesurés» sur les aborigènes et les insulaires du détroit de Torres, chez qui il se traduit par des taux d'absentéisme et d'épuisement professionnel supérieurs à la normale (Commission australienne des droits de l'homme, 2011). Aux Etats-Unis, entre 2002 et 2011, les Amérindiens et les autochtones de l'Alaska ont subi davantage de violence au travail dans le secteur privé et la fonction publique que les Blancs, les Noirs, les Hispaniques et les Asiatiques (ministère de la Justice des Etats-Unis, 2013, p. 6). De plus, la répression subie dans l'histoire ressurgit parfois sous la forme d'une «violence latérale» exercée par tel peuple autochtone contre un autre, réminiscence du sentiment d'impuissance ressenti dans le passé et des politiques et lois répressives et discriminatoires de l'époque (Congrès national des peuples premiers d'Australie, 2012).

Personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexuelles

90. Le nombre de personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuelles (LGBTI) est difficile à établir (Bozon et coll., 2009; Gates, 2011; Guasp, 2013; Spiegelhalter, 2015)¹⁷. Le pourcentage de gays et de lesbiennes dans la population active des Etats-Unis se situerait entre 3 et 12 pour cent (Day et Greene, 2008, p. 639). Bien que minoritaires, les travailleurs LGBTI comptent parmi eux beaucoup plus de victimes de violence dans le monde du travail que les autres travailleurs: selon une enquête réalisée au Royaume-Uni, alors que 6,4 pour cent des hétérosexuels se plaignent de harcèlement moral au travail, les pourcentages correspondants sont de 13,7 pour cent chez les hommes gays, 16,9 pour cent chez les lesbiennes et 19,2 pour cent chez les bisexuels (Hoel et coll., 2014, p. 11). Sur la base des chiffres concernant l'Afrique du Sud, l'Argentine, le Costa Rica, la France, la Hongrie, l'Inde, l'Indonésie, le Monténégro et la Thaïlande, le BIT a constaté que les personnes LGBT faisaient souvent l'objet de discrimination et de harcèlement au cours de leurs études, ce qui entrave leurs perspectives d'emploi. La discrimination se poursuit au stade du recrutement et pendant toute la vie active; elle peut même se traduire, dans des cas extrêmes, par le harcèlement moral ou collectif et l'agression sexuelle ou physique de travailleurs LGBT

¹⁷ L'abréviation LGBTI signifie «lesbiennes, gays, bisexuels, transsexuels/transgenres/travestis et intersexuels» (ONUSIDA, 2011a, p. 33). L'abréviation LGBTQI comprend aussi les personnes se définissant comme «queer».

(BIT, 2015d, p. 1), ce qui aggrave l'anxiété (Pakula, 2016) et le stress (Meyer, 2003) ou fait augmenter les taux d'automutilation et de suicide (Liu et Mustanski, 2012).

Personnes vivant avec le VIH

- 91.** On estime à 35 millions le nombre de personnes qui vivent dans le monde avec le virus de l'immunodéficience humaine (VIH), à l'origine du syndrome de l'immunodéficience acquise (sida) (Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), 2015). La violence à l'égard des personnes qui vivent avec le VIH est très répandue dans le monde du travail, dans l'éducation et les soins de santé, où elle se manifeste par des coups, des agressions sexuelles et peut aller jusqu'au meurtre. Le lien entre violence et transmission du VIH est établi; il traduit une interaction complexe entre relations de pouvoir toxiques, principes délétères régissant les rôles sociaux des hommes et des femmes et préjugés contre la communauté LGBTI. Au Cambodge, la médiocrité des conditions de travail et le harcèlement sexuel qui sévissent dans l'économie formelle incitent parfois les jeunes femmes à se tourner vers le travail du sexe, ce qui accroît leur vulnérabilité au VIH (BIT, 2011a). En Argentine, les obstacles qui entravent l'accès à un emploi formel poussent parfois des personnes vivant avec le VIH, surtout des femmes trans, vers le travail du sexe comme stratégie de survie (BIT, 2014c). La violence empêche certaines travailleuses du sexe d'imposer l'utilisation du préservatif à leurs clients (Zhang et coll., 2012, p. 1021). D'après une vaste étude réalisée dans la région Asie-Pacifique, de nombreuses personnes qui vivent avec le VIH, dont la proportion se situe entre 8 pour cent au Cambodge et à Fidji et 52 pour cent au Pakistan, se sont vu refuser une promotion ou ont vu la nature de leur travail changer (ONUSIDA, 2011b, p. 38).

Réponses internationales et régionales à la violence dans le monde du travail

Normes internationales du travail

- 92.** Les conventions et recommandations de l'OIT sur le travail forcé et le travail des enfants sont directement consacrées aux formes illégales de travail qui sont assimilables à de la violence. D'autres instruments traitent de certaines formes de violence ou de la violence contre certaines catégories de travailleurs. Les termes «violence», «harcèlement» et «harcèlement sexuel» ne sont explicitement mentionnés que dans des instruments qui régissent des professions ou catégories de travailleurs particulières. Les instruments relatifs à la sécurité et santé au travail, bien qu'ils ne mentionnent pas explicitement la violence, exigent que des mesures soient prises pour protéger non seulement la santé physique, mais aussi la santé mentale des travailleurs. L'adoption de ces instruments a été le point de départ de la lutte contre la violence dans le monde du travail; il reste maintenant à combler les lacunes concernant certaines professions et catégories de travailleurs.
- 93.** Les formes de travail assimilables à de la violence qui font l'objet de normes existantes n'entrent pas dans le champ du présent rapport, mais on trouvera dans la présente section un récapitulatif de tous les instruments qui s'appliquent ou pourraient s'appliquer à des situations de violence.

La violence dans les instruments de l'OIT

Travail forcé

94. Au paragraphe 1 de l'article 2 de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, le terme travail forcé ou obligatoire est défini comme «tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré». Le recours à la violence est un moyen de contraindre un individu à travailler et signale incontestablement l'existence d'une situation qui équivaut au travail forcé au sens de cette convention.

Travail des enfants

95. Les conventions relatives au travail des enfants ne préconisent pas expressément la protection contre la violence. Toutefois, le travail dangereux, tel qu'il est défini au paragraphe 1 de l'article 3 de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et à l'alinéa *d*) de l'article 3 de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, est un travail qui risque de nuire à la santé physique et psychologique d'un enfant, définition qui peut être interprétée comme suffisamment large pour englober les actes de violence. Aux termes de la convention n° 182, l'utilisation d'enfants dans des conflits armés (alinéa *a*) de l'article 3) et pour des activités illicites (alinéa *c*) de l'article 3) expose aussi les enfants à la violence physique, psychologique et sexuelle. Le paragraphe 3 de la recommandation n° 190 correspondante dispose que, «En déterminant les types de travail visés à l'article 3 *d*) de la convention et leur localisation, il faudrait, entre autres, prendre en considération les travaux qui exposent les enfants à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels».

Discrimination

96. Les Etats qui ont ratifié la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, s'engagent à formuler et à appliquer une politique nationale visant à éliminer la discrimination, y compris la discrimination sexuelle, dans l'emploi et la profession¹⁸. Le harcèlement sexuel est considéré comme une forme grave de discrimination fondée sur le sexe qui relève de la convention (BIT, 2012, paragr. 789). La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) prie instamment les gouvernements de prendre des mesures efficaces pour prévenir et interdire le harcèlement sexuel et notamment:

1) (*quid pro quo*): tout comportement non désiré à connotation sexuelle s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, ou tout autre comportement fondé sur le sexe, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité de femmes et d'hommes, qui n'est pas bienvenu, déraisonnable et offense la personne, le rejet d'une telle conduite ou la soumission à cette conduite étant utilisés de manière explicite ou implicite comme base d'une décision qui affecte le travail de la personne ainsi harcelée; ou 2) (*environnement de travail hostile*): conduite qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne¹⁹.

97. La convention s'applique également au harcèlement fondé sur les autres motifs énumérés à l'alinéa *a*) du paragraphe 1 de l'article 1, à savoir la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ou tout motif supplémentaire déterminé en vertu de l'alinéa *b*).

¹⁸ Article 2; article 3 *a*).

¹⁹ CEACR, observation générale, convention n° 111, 2003, p. 497.

Liberté syndicale

- 98.** L'interdiction de toute forme de violence ou de menace concernant des activités syndicales est depuis longtemps considérée comme un élément essentiel de la liberté syndicale. Les conventions relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective ne traitent pas explicitement de la violence dans le monde du travail, mais la résolution de 1970 concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles, que la Conférence internationale du Travail a adoptée lors de sa 54^e session, et les commentaires des organes de contrôle soulignent le droit à la vie, à la sécurité et à l'intégrité physique et morale de la personne ainsi que l'importance d'un climat exempt de violence pour l'exercice des droits syndicaux, le terme violence étant compris au sens large, c'est-à-dire incluant toute forme de pression ou de menace.
- 99.** La violence contre des syndicalistes relève de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, puisque les libertés civiles et les droits syndicaux sont considérés comme une condition préalable à l'exercice de la liberté syndicale. Le paragraphe 1 de l'article 1 de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, affirme précisément que «les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi». La commission d'experts a inclus le harcèlement antisyndical dans ce type d'actes²⁰.

Peuples indigènes et tribaux

- 100.** Le premier instrument de l'OIT qui mentionne explicitement le harcèlement sexuel est la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. Au paragraphe 3 de l'article 20, les gouvernements sont priés de prendre des mesures visant à ce que les travailleurs appartenant à ces peuples ne soient pas soumis à des conditions de travail qui mettent en danger leur santé et à ce qu'ils jouissent d'une protection contre le harcèlement sexuel.

Travailleurs vivant avec le VIH

- 101.** L'alinéa c) du paragraphe 14 de la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, dispose que des mesures devraient être prises sur le lieu de travail ou par l'intermédiaire de celui-ci pour réduire la transmission du VIH et atténuer son impact, en vue de «garantir des actions de prévention et d'interdiction de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail».

Travailleurs domestiques

- 102.** L'article 5 de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, exige que des mesures soient prises afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection effective contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence. Selon le paragraphe 7 de la recommandation n° 201 correspondante, «Les Membres devraient envisager de mettre en place des mécanismes destinés à protéger les travailleurs domestiques des abus, du harcèlement et de la violence», notamment en créant des mécanismes de plainte accessibles, en assurant que toutes les plaintes sont instruites et, s'il y a lieu, donnent lieu à des poursuites, et en élaborant des programmes de relogement et de réadaptation des travailleurs domestiques, y compris en leur fournissant un hébergement temporaire et des soins médicaux. Au paragraphe 21 a), les Membres sont priés de mettre en place un service national d'assistance téléphonique pour les travailleurs domestiques

²⁰ CEACR, Serbie, convention n° 98, observation, 2010.

migrants et de sensibiliser les employeurs à leurs obligations en leur donnant des informations sur les bonnes pratiques.

Gens de mer

103. Le texte de la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), a été modifié en juin 2016 pour que soient expressément mentionnés «le harcèlement et l'intimidation». Ces modifications font suite à une proposition faite en février 2016 par le groupe des gens de mer à la Commission tripartite spéciale. Elles portent, d'une part, sur le principe directeur B4.3.1 relatif à la protection de la santé et de la sécurité et à la prévention des accidents et stipulent que l'autorité compétente devrait veiller à ce que les conséquences du harcèlement et de l'intimidation sur la santé et la sécurité soient prises en considération et, d'autre part, sur le principe directeur B4.3.6 relatif aux enquêtes et stipulent que la question du harcèlement et de l'intimidation devrait être considérée comme un sujet d'enquête.

Transition vers l'économie formelle

104. La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, invite les Membres à se doter d'un cadre de politiques intégrées portant sur l'élimination de toutes les formes de discrimination et de violence, y compris la violence sexiste, sur le lieu de travail ²¹. Elle les invite en outre à «prendre des mesures immédiates afin de remédier aux conditions de travail dangereuses et insalubres qui caractérisent souvent le travail dans l'économie informelle; et à promouvoir la protection de la sécurité et de la santé au travail et [à] l'étendre aux employeurs et aux travailleurs de l'économie informelle» ²².

Sécurité et santé au travail

105. Plusieurs instruments de l'OIT relatifs à la sécurité et à la santé au travail, bien qu'ils ne mentionnent pas explicitement la violence, donnent des pistes pour lutter contre la violence dans le monde du travail. Plusieurs dispositions de la recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, qui accompagne la convention n° 187 du même nom, préconisent des mesures destinées à promouvoir la santé et la sécurité en général. Certains instruments traitent à la fois de la santé physique et de la santé mentale. Par exemple:

- Selon l'article 3 *e*) de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, le terme «santé», en relation avec le travail, inclut les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail. En vertu des articles 4 et 5, les Etats parties sont tenus de mettre en place une politique nationale de la sécurité et de la santé au travail qui doit porter sur la formation, la protection contre des représailles consécutives à des plaintes et l'adaptation du temps de travail et de l'organisation du travail aux capacités physiques et mentales des travailleurs. En vertu de l'article 13, tout travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé.

La situation des travailleurs qui doivent faire face à des clients violents et auxquels les supérieurs hiérarchiques ont donné l'ordre d'accomplir malgré tout leur travail et la question du syndrome d'épuisement professionnel et du stress dans le secteur public

²¹ Paragr. 10 et 11 *f*).

²² Paragr. 17 *a*) et *b*).

ont été examinées dans le cadre de cette convention ²³. La CEACR a récemment pris note de la campagne organisée par le gouvernement de la République de Corée pour remédier aux nouveaux risques professionnels liés à des facteurs psychologiques et au stress ²⁴. Le paragraphe 3 e) de la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, dispose que des mesures doivent être prises en application de la politique nationale en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail pour prévenir «tout stress physique ou mental préjudiciable à la santé dû aux conditions de travail».

- La liste des maladies professionnelles établie par l’OIT en application de la recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002, qui a été actualisée en 2010, comporte désormais les troubles mentaux et du comportement, y compris l’état de stress post-traumatique, lorsqu’un lien direct a été établi entre l’exposition à des facteurs de risque au travail et les troubles mentaux (BIT, 2010).
- La convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985, prévoit, à l’article 1 a) i), l’établissement et le maintien d’un milieu de travail sûr et salubre, propre à favoriser une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail. Parmi les fonctions que doivent assurer les services de santé, énumérées à l’article 5, figurent notamment l’identification et l’évaluation des risques d’atteinte à la santé sur les lieux de travail, la surveillance des facteurs inhérents au milieu de travail et des pratiques susceptibles d’affecter la santé des travailleurs, et la diffusion de conseils sur la planification et l’organisation du travail, y compris la conception des lieux de travail.

Temps de travail

- 106.** Certaines dispositions de la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990, sont destinées à protéger la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs de nuit compte tenu de leurs besoins et des conditions particulières de leur travail. A ce propos, l’article 9 dispose que des services sociaux appropriés doivent être prévus pour les travailleurs de nuit. Au sens de la convention, l’expression «services sociaux» désigne un large éventail de mesures telles que celles indiquées dans les paragraphes 13 à 18 de la recommandation n° 178 correspondante; ce sont par exemple des moyens de transport collectif et des installations de repos convenablement équipées. Il est dit au paragraphe 12 que l’employeur devrait prendre les mesures nécessaires pour maintenir pendant le travail de nuit le même niveau de protection contre les risques professionnels que pendant le reste de la journée, notamment en évitant dans toute la mesure du possible l’isolement des travailleurs.

Sécurité sociale

- 107.** Les instruments de l’OIT qui traitent de la sécurité sociale prévoient des soins médicaux en cas d’état morbide quelle qu’en soit la cause et des prestations en espèces en cas de perte totale de la capacité de gain pour cause de maladie. Les principales normes de l’OIT relatives aux prestations en cas d’accident du travail et de maladie professionnelle sont la Partie VI de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, la convention (n° 121) sur les prestations en cas d’accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980], la recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d’accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964, et la recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002.

²³ CEACR, Finlande, convention n° 155, observation, 2010.

²⁴ CEACR, République de Corée, convention n° 155, demande directe, 2014. Voir également: Suède, convention n° 155, observation, 2014.

108. La Partie VI de la convention n° 102 et la convention n° 121 prévoient toutes deux des prestations destinées à indemniser les victimes des conséquences d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Ensemble, l'article 32 de la convention n° 102 et le paragraphe 1 a) de l'article 1 offrent la possibilité d'élargir la définition de la notion d'accident du travail. L'article 8 a) de la convention n° 121 fait obligation aux Etats qui ont ratifié la convention d'établir une liste des maladies comprenant au moins les maladies énumérées au tableau joint. Or ce tableau, tel que modifié en 1980, ne comporte aucune maladie qui puisse être causée par des actes de violence dans le monde du travail, et la CEACR n'a encore jamais eu à se pencher sur des cas de maladies causées par la violence.

Champ d'application des instruments de l'OIT

109. D'après plusieurs des instruments susmentionnés, la notion de «lieu de travail» ne se limite pas au lieu physique où est effectué le travail. Ainsi, en son article 11, la convention n° 155 fait obligation aux Etats Membres de faire réaliser des enquêtes ainsi que de réunir et publier des informations en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'autres atteintes à la santé survenant au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci. De plus, l'article 1 du protocole de 2002 relatif à la convention n° 155 précise que l'expression «accident du travail» vise tout accident survenu non seulement «à l'occasion», mais aussi «du fait» du travail. Le protocole préconise en outre une série de mesures à prendre en ce qui concerne les «accidents de trajet» définis comme tout accident ayant entraîné la mort ou des lésions corporelles, survenu sur le trajet direct entre le lieu de travail et le lieu de résidence du travailleur, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas ou le lieu où le travailleur reçoit habituellement son salaire. Selon la définition proposée au paragraphe 5 a) de la recommandation n° 121, les «accidents du travail» sont tous les accidents, «quelle qu'en soit la cause, survenus durant les heures de travail», en tout «endroit où le travailleur ne s'est trouvé qu'en raison de son travail». Les alinéas b) et c) préconisent d'inclure dans cette définition les accidents survenus pendant que le travailleur se prépare pour le travail et sur le trajet direct qu'il effectue entre son lieu de travail et son domicile.

110. Certains instruments ont un vaste champ d'application. Tel est le cas de la convention n° 111 qui définit la discrimination dans l'emploi et la profession sans préciser qui sont les auteurs ni qui sont les victimes. En revanche, elle précise que «l'emploi et la profession» incluent l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle ainsi qu'à des professions particulières. Les activités traditionnelles des peuples autochtones, telles que l'agriculture de subsistance, l'artisanat ou la chasse font partie des «professions» au sens de la convention n° 111 (BIT, 2012, p. 752). De même, le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, ne limite pas le champ d'application de l'instrument aux salariés-victimes puisqu'il s'applique à «toutes les victimes». Aux termes de la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, le harcèlement doit être interdit et faire l'objet de mesures de prévention, mais les éventuels auteurs et victimes ne sont pas désignés. Cette recommandation s'applique à tous les travailleurs quelle que soit leur profession, quelles que soient la forme ou les modalités de leur emploi et quel que soit leur lieu de travail, y compris les personnes en formation, les stagiaires et les apprentis, les bénévoles, les demandeurs d'emploi et les candidats à un emploi ainsi que les travailleurs mis à pied ou dont la relation de travail est suspendue. Elle s'applique à tous les secteurs d'activité économique, y compris les secteurs privé et public et l'économie formelle et informelle.

Action des Nations Unies

111. Les Nations Unies ont consacré plusieurs initiatives aux jeunes, à la famille, à la violence domestique et à la protection des femmes contre la violence sexuelle, mais celles-ci traitent rarement de la violence sous l'angle du monde du travail. A cela, les travaux de l'OMS sur les multiples formes de violence dans le monde du travail (harcèlement sexuel, menaces,

agressions et brimades) constituent une exception notable (Krug, 2002, p. 18-19). En outre, dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la violence dans le monde du travail est traitée dans le cadre de la disposition relative à l'élimination de la discrimination ²⁵.

- 112.** La décision de nommer un Rapporteur spécial des Nations Unies chargé de la question de la violence contre les femmes, ses causes et conséquences a été prise après l'adoption, en 1993, par l'Assemblée générale, de la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (A/RES/48/104). Selon l'article 2 de cette déclaration, la violence à l'égard des femmes englobe «le harcèlement sexuel et l'intimidation au travail» ainsi que «la violence physique, sexuelle et psychologique exercée au sein de la famille». Le Rapporteur spécial est chargé de recueillir des informations, y compris des plaintes individuelles, sur la violence à l'égard des femmes et de recommander des mesures à prendre pour éliminer cette violence. Les conclusions concertées sur l'élimination et la prévention de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles, adoptées en 2013 par la Commission de la condition de la femme, mentionnent la nécessité de prévenir et éliminer toutes les formes de discrimination et de violence, notamment le harcèlement sexuel au travail ²⁶.
- 113.** En juin 2016, le Conseil des droits de l'homme de l'ONU a nommé un expert indépendant sur la protection contre la violence et la discrimination en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre (A/HRC/32/L.2/Rev.1). La violence et la discrimination envers les personnes LGBT sont au cœur du mandat de cet expert, chargé de sensibiliser le public à ces questions ainsi que d'en recenser les causes profondes et de s'y attaquer. Dans la résolution adoptée pour nommer cet expert, le Conseil des droits de l'homme encourage le secteur privé, entre autres, à coopérer pleinement avec l'expert indépendant pour lui permettre de s'acquitter de son mandat.
- 114.** Afin de sensibiliser le public et de susciter la volonté politique nécessaire pour prévenir et éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes, le Secrétaire général des Nations Unies a lancé en 2008 la campagne «Tous UNiS pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes». Dans le cadre de cette campagne, la violence à l'égard des femmes est considérée comme une atteinte aux droits de l'homme qui peut prendre des formes différentes, parmi lesquelles la violence conjugale, la discrimination et le harcèlement sexuel.

Réglementations régionales

- 115.** Il existe en Europe différentes réglementations régionales applicables à la violence dans le monde du travail. La majorité des 47 Etats membres du Conseil de l'Europe ont ratifié la Charte sociale européenne révisée de 1996, dont l'application est soumise à la supervision du Comité européen des droits sociaux. Les Etats parties à la Charte s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel et de

²⁵ Dans son commentaire général sur l'article 11 de la recommandation n° 19 (11^e session, 1992), le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes reconnaît que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une forme de violence à caractère sexiste, de nature à compromettre l'égalité dans l'emploi, qui peut constituer un problème de santé et de sécurité.

²⁶ Commission de la condition de la femme de l'ONU: Conclusions concertées sur l'élimination et la prévention de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles, E/2013/27-E/CN.6/2013/11 (2013).

harcèlement moral sur le lieu de travail²⁷. Au sein de l'UE, des directives concernant la sécurité et la santé ainsi que l'égalité au travail traitent de la violence à la fois sous l'angle de la prévention et sous celui de l'interdiction. Ainsi, la directive 89/391/CEE fait obligation à l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail, ce qui, selon l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, inclut la protection contre la violence externe et le harcèlement moral (EU-OSHA, 2002). Les directives 2000/43/CE²⁸ et 2000/78/CE²⁹ interdisent le harcèlement fondé sur l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, considéré comme une forme de discrimination dans l'emploi et la profession. De même, la directive 2006/54/CE³⁰ interdit le harcèlement et le harcèlement sexuel, considérés comme des formes de discrimination, aussi bien sous la forme de chantage sexuel que sous celle de la création d'un environnement de travail hostile.

- 116.** Dans les Amériques, 32 des 35 Etats de l'Organisation des Etats américains ont ratifié la Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme. Cette convention, qui a inspiré plusieurs législations dans la région³¹, exige des Etats parties qu'ils adoptent des dispositions législatives et d'autres mesures pour prévenir, sanctionner et éliminer la violence (physique, sexuelle et psychologique, y compris le harcèlement sexuel sur le lieu de travail) exercée contre les femmes. Elle exige en outre la mise en place de procédures de règlement rapide des plaintes et la compilation de statistiques concernant les causes, les conséquences et la fréquence des actes de violence commis contre des femmes.
- 117.** Dans la région africaine, l'Union africaine a adopté en juillet 2003 le Protocole à la Charte africaine des droits de l'Homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique, dénommé Protocole de Maputo (actuellement ratifié par 36 Etats Membres. En vertu de l'article 13 c), les Etats s'engagent à «combattre et réprimer le harcèlement sexuel dans les lieux de travail». La Déclaration sur le genre et le développement adoptée en 1997 par les chefs d'Etat ou de gouvernement de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) a donné naissance au Protocole de 2008 sur le genre et le développement. A l'article 20 de ce protocole, les Etats parties acceptent d'édicter des lois interdisant toutes les formes de violence sexiste en 2015 au plus tard. Et, plus précisément, l'article 22 exige des Etats parties qu'ils adoptent des lois et appliquent des politiques, stratégies et programmes interdisant le harcèlement sexuel dans tous les domaines, prévoyant des sanctions dissuasives et garantissant la représentation égale des femmes et des hommes dans les organismes qui doivent statuer dans des affaires de harcèlement sexuel.

²⁷ Article 26 de la Charte sociale européenne révisée.

²⁸ Directive du Conseil 2000/43/CE du 29 juin 2000 en vue de la mise en œuvre de l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique.

²⁹ Directive du Conseil 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

³⁰ Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

³¹ Par exemple, la loi argentine n° 26.485/2009 de protection intégrale pour prévenir, sanctionner et éliminer la violence contre les femmes dans leurs relations interpersonnelles et la loi fédérale brésilienne n° 11.340/2006 (dénommée loi Maria da Penha).

Action d'organisations internationales, régionales et sectorielles de travailleurs et d'employeurs

118. Les fédérations syndicales et patronales internationales se sont montrées déterminées à lutter contre la violence dans le monde du travail, notamment en ce qui concerne les risques psychosociaux, le stress et l'épuisement professionnels, les cultures d'entreprise, l'égalité de genre, la discrimination, la violence sexuelle et le harcèlement pour cause de grossesse, de maternité et de parentalité.
119. Les partenaires sociaux européens ont adopté des instruments non contraignants qui donnent des orientations concrètes sur la prévention et la gestion de différentes formes de violence dans le monde du travail; ce sont l'Accord-cadre de 2004 sur le stress au travail et l'Accord-cadre européen de 2007 sur le harcèlement et la violence dans le monde du travail ³². Les partenaires sociaux européens faisaient partie des 100 partenaires officiels de la campagne «Lieux de travail sains» 2014-15, organisée par l'EU-OSHA pour sensibiliser au stress lié au travail et aux risques psychosociaux sur le lieu de travail. Ils ont aussi élaboré des outils pour mettre en évidence les aspects positifs de la gestion des risques psychosociaux. De plus, en 2010, les partenaires sociaux européens de différents secteurs, parmi lesquels les soins de santé et l'éducation, ont adopté des lignes directrices pour la prévention de la violence et du harcèlement externes au travail.
120. En 2014, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) a publié une note d'orientation dans laquelle elle reconnaît que les employeurs ont le devoir d'assurer la sécurité du lieu de travail pour tous leurs salariés. De plus, il est affirmé dans cette note que la violence dans le monde du travail n'est pas seulement une question de droits de l'homme, mais aussi un enjeu économique, car, d'une part, elle nuit à la productivité et affaiblit les rendements professionnels et, d'autre part, elle favorise l'absentéisme, la rotation des effectifs et les accidents. Enfin, il est aussi affirmé dans cette note que les femmes sont les premières victimes des violences physiques et verbales et du harcèlement et que lutter contre ce type de comportements est dans l'intérêt des employeurs (OIE, 2014, pp. 6 et 7).
121. La Confédération européenne des syndicats (CES) a beaucoup œuvré contre le débordement de la violence domestique. L'un des objectifs de son Programme d'action sur l'égalité hommes-femmes est de réduire l'impact de la violence domestique en renforçant les droits sur le lieu de travail. La confédération préconise entre autres mesures clés, d'une part, la mise en commun des pratiques syndicales destinées à prévenir et contenir la violence domestique et, d'autre part, l'élaboration de stratégies sur la manière de gérer la violence et le harcèlement sur le lieu de travail (CES, 2012, pp. 11-12).
122. Des organisations de travailleurs et d'employeurs ont pris, ensemble ou séparément, des initiatives visant des secteurs dans lesquels les travailleurs sont exposés à des formes particulières de violence au travail, par exemple ceux qui travaillent dans des lieux isolés, la nuit, ou qui sont en contact avec la clientèle. Ainsi, le Conseil international des infirmières, l'Internationale des services publics, l'OMS et l'OIT ont collaboré à l'adoption de directives générales sur la violence dans le secteur de la santé (BIT et coll., 2002, pp. 3-5). Un guide pratique sur la prévention de la violence externe dans le commerce a été élaboré en 2009 par les partenaires sociaux européens du secteur du commerce dans le but de mettre en place une approche sectorielle de la prévention de la violence externe (EuroCommerce, 2009).

³² D'autres partenaires sociaux au niveau européen ont repris l'accord de 2007, invitant leurs adhérents à le mettre en œuvre dans leur secteur au niveau national. Voir par exemple la Déclaration conjointe Eurogas EPSU/EMCEF du 15 novembre 2007 sur la violence au travail et la Déclaration conjointe EURELECTRIC/EPUSU/EMCEF de novembre 2007 sur le harcèlement et la violence au travail.

123. Des outils destinés à lutter contre la violence dans le monde du travail ont été élaborés pour le secteur des transports. La Fédération européenne des travailleurs des transports et les associations des armateurs de la Communauté européenne ont décidé de concevoir ensemble un projet destiné à éliminer le harcèlement et le harcèlement moral dans le secteur des transports maritimes. Toujours pour protéger les gens de mer contre le harcèlement, la Chambre internationale de la marine marchande et la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) ont adopté des directives pour l'élimination du harcèlement et des brimades à bord des navires. L'Association internationale du transport aérien (IATA) a aussi adopté des directives pour régler en amont et en aval le problème des passagers indisciplinés (IATA, 2015, p. 11).

Réglementations nationales

Aperçu de la législation et de la jurisprudence

124. La législation et la jurisprudence nationales abordent la violence dans le monde du travail sous différents angles et recourent à des moyens variés pour lutter contre les formes de violence peu visibles, telles que le harcèlement moral et le harcèlement sexuel. Le droit relatif à ces questions a évolué rapidement ces dernières années avec la prise de conscience des nombreuses formes de violence qui envahissent le monde du travail.

125. Il existe trois catégories de mesures: les mesures obligatoires de prévention et de gestion de la violence, souvent prescrites par la législation relative à la sécurité et à la santé au travail; l'interdiction de diverses formes de violence parfois destinée exclusivement à l'employeur et généralement prescrite par le droit du travail, le droit pénal ou la législation relative à la discrimination; et les mesures relevant du droit de la responsabilité civile, du droit des contrats et du droit civil, qui s'appuient sur les obligations existantes de traitement équitable et de respect de la dignité des travailleurs. Plusieurs pays se sont en outre dotés de lois spécifiques sur la violence contre certaines catégories de travailleurs, par exemple les femmes, qui comportent des dispositions concrètes sur la violence dans le monde du travail.

126. Les formes de violence les plus fréquemment ciblées sont le harcèlement sexuel, la violence domestique et le harcèlement discriminatoire fondé sur des critères spécifiques. Un certain nombre de pays ont édicté des règles concernant la violence physique et la violence psychologique, celle-ci étant parfois désignée sous les termes anglais «bullying» ou «mobbing». Le terme «violence» apparaît parfois dans la législation comme terme générique englobant le harcèlement ou comme un concept distinct. En général, les dispositions législatives interdisent la violence dans le monde du travail ou consacrent le droit des travailleurs de ne pas y être soumis.

127. Habituellement, la législation en matière de sécurité et de santé au travail protège les travailleurs contre des dangers manifestes liés à la manipulation de machines et de substances nocives. De ce fait, les mesures de prévention obligatoires ne couvrent pas toujours expressément les dommages psychologiques et physiques résultant de comportements violents. De plus en plus souvent, la législation nationale, y compris la réglementation en matière de sécurité et de santé au travail et les dispositions qui régissent l'environnement de travail, impose explicitement ou implicitement à l'employeur l'obligation de prévenir la violence au travail et indique parfois les mesures de prévention et de gestion à adopter.

128. En l'absence de dispositions concrètes sur la violence dans le monde du travail, les victimes peuvent s'adresser à la justice en invoquant les principes généraux du droit commun, du droit des contrats, du droit de la responsabilité civile ou du droit constitutionnel.

129. Les sanctions imposées vont de la formation obligatoire ou de la résiliation du contrat de travail de l’auteur des violences au paiement par l’employeur négligent d’amendes ou de dommages et intérêts pour préjudice moral et matériel. Dans certains cas, des peines d’emprisonnement peuvent être prononcées à l’encontre de l’auteur des agissements incriminés ou de l’employeur. La réparation peut prendre la forme de dommages-intérêts pour préjudice moral et matériel, d’un accompagnement sur le lieu de travail ou de la mutation de la victime ou du responsable, de changements notamment organisationnels, d’une réintégration ou du paiement des salaires en cas de licenciement implicite et d’une indemnisation de la victime atteinte d’une maladie professionnelle résultant de la violence dans le monde du travail.

Champ d’application de la législation nationale

130. Dans de nombreux pays, l’expression «lieu de travail» désigne, aux fins d’application de la législation relative à la violence dans le monde du travail le lieu physique où le salarié exerce ses fonctions. Cependant, cette violence touche souvent les travailleurs en dehors de leur lieu de travail physique et notamment pendant les trajets domicile-travail, lors d’activités sociales organisées dans le cadre professionnel ou dans un contexte de télétravail (par exemple par messagerie électronique). La notion de lieu de travail a par conséquent été élargie par certaines juridictions. En Zambie, par exemple, selon la loi de 2010 sur la santé et la sécurité au travail, la définition du lieu de travail ne se limite pas au lieu physique, mais englobe tous les lieux dans lesquels les salariés travaillent ou sont susceptibles de travailler et tous les lieux qu’ils fréquentent ou sont susceptibles de fréquenter dans le cadre de leur emploi ou en raison de celui-ci. Il est intéressant de noter à ce propos que les tribunaux des Etats-Unis ont jugé que le harcèlement lors de cours de formation professionnelle, d’une soirée parrainée par l’entreprise, dans un parc de stationnement situé en dehors du lieu de travail, et dans tout autre endroit où les travailleurs peuvent se fréquenter et interagir est susceptible d’instaurer un environnement de travail hostile (Gelms, 2012, pp. 259-264). Ce sont parfois des recueils de directives pratiques et des principes directeurs plutôt que la loi elle-même qui élargissent la définition du lieu de travail. En Malaisie, le Recueil de directives pratiques sur la prévention et l’éradication du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, par exemple, qualifie de harcèlement sexuel au travail tout fait de harcèlement sexuel lié à l’emploi commis en dehors du lieu de travail et résultant d’obligations professionnelles ou de la relation de travail.

131. Bien qu’il n’existe à l’heure actuelle aucune disposition législative sur le cyberharcèlement, les tribunaux saisis de la question traitent celle-ci sous l’angle du périmètre du «lieu de travail». En Australie, par exemple, le cyberharcèlement n’est assimilé au harcèlement moral au travail que si le salarié visé lit les commentaires publiés sur les réseaux sociaux pendant son travail³³. A l’inverse, aux Etats-Unis, un tribunal a élargi la notion de lieu de travail en y incluant le panneau d’affichage électronique utilisé à des fins de harcèlement³⁴.

132. La législation sur la violence dans le monde du travail ne s’applique souvent qu’aux titulaires d’un contrat de travail et de ce fait exclut parfois telle ou telle autre catégorie de travailleurs. Certains pays en étendent expressément le champ d’application aux personnes qui ne sont pas parties à une relation de travail au sens habituel du terme. Ainsi, en Guinée, le Code du travail s’applique non seulement aux salariés, mais également aux apprentis, aux stagiaires et aux employeurs qui exercent une profession libérale. Conscientes que la violence dans le monde du travail, et en particulier le harcèlement sexuel, ne débute pas seulement après

³³ *Bowker c. DP World Melbourne Limited* [2014] FWCFB 9227.

³⁴ *Blakey c. Continental Airlines, Inc.*, 751 A.2d 538 (2000).

l'entrée en fonction, certaines juridictions ont rendu la législation sur le harcèlement sexuel ³⁵, discriminatoire ou autre ³⁶, applicable aux salariés potentiels et aux candidats à un emploi ³⁷.

La notion de «violence» dans la législation nationale

- 133.** Il est rare que le terme «violence» ou le terme générique utilisé pour désigner toutes les formes de violence dans le monde du travail fasse l'objet d'une définition et de dispositions exhaustives. En effet, les différentes formes de violence sont souvent traitées de façon fragmentée dans des dispositions séparées prévoyant divers niveaux de protection et des sanctions différentes. Toutefois, plusieurs pays ont désormais élargi la définition de la notion de violence et le champ d'application de la législation correspondante (voir encadré 2).

Encadré 2

Exemples de définitions de la violence dans le monde du travail adoptées dans la législation

En Argentine, dans la province de Buenos Aires, la violence au travail dans le secteur public est définie comme «le comportement d'un fonctionnaire et/ou d'un salarié – ou d'un tiers directement ou indirectement lié à ce fonctionnaire ou à ce salarié – qui, profitant de leur position hiérarchique ou de circonstances liées à leurs fonctions, se livrent à des agissements qui portent atteinte à la dignité et à l'intégrité physique, sexuelle, psychologique et/ou sociale d'un travailleur, et qui commettent un abus de pouvoir en utilisant la menace, l'intimidation, la peur, l'inégalité salariale, le harcèlement et la maltraitance physique, psychologique et/ou sociale» *.

En Guinée, le Code du travail définit la violence au travail comme toute situation dans laquelle un employeur ou un travailleur est persécuté, menacé ou agressé physiquement ou psychologiquement dans l'exercice de ses fonctions sur son lieu de travail.

A Maurice, la loi de 2008 sur le travail inclut dans la définition de la violence au travail le harcèlement sexuel, le harcèlement, les agressions, les insultes, le harcèlement moral et les gestes, paroles ou actes agressifs.

En Bosnie-Herzégovine, les deux lois sur le travail définissent la violence sexiste comme tout acte causant un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique et la menace d'un tel acte lorsque celle-ci entrave gravement l'exercice des droits et libertés fondés sur le principe de l'égalité entre hommes et femmes au travail ou dans le cadre du travail.

* Loi n° 13.168/2004 de la province de Buenos Aires contre la violence sur le lieu de travail.

Prévention de la violence

- 134.** La plupart des pays se sont dotés d'une législation qui impose une obligation générale à l'employeur de garantir et de protéger la santé et la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail. Dans certains de ces pays, cette notion de santé et sécurité englobe de façon implicite ou explicite la santé physique et mentale. Le devoir de prévention et de protection contre diverses formes de violence est de plus en plus souvent expressément inscrit dans la loi.
- 135.** Il arrive souvent que la loi ne mentionne pas explicitement la violence en tant que risque pour la santé et la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail. Toutefois, le devoir de protection de l'employeur qui, dans au moins 55 pays, s'applique explicitement à la santé

³⁵ Par exemple, Philippines: loi de 1995 contre le harcèlement sexuel.

³⁶ Par exemple, République-Unie de Tanzanie: loi n° 6 de 2004 sur l'emploi et les relations de travail.

³⁷ Par exemple, Slovaquie: loi de 2013 sur la relation de travail.

physique et à la santé mentale ³⁸, est parfois interprété comme englobant implicitement les menaces que la violence dans le monde du travail représente pour la santé et la sécurité des travailleurs. Certains organismes chargés de faire appliquer les lois relatives à la sécurité et à la santé au travail, comme l'Administration de la santé et de la sécurité au travail (OSHA) des Etats-Unis (ministère du Travail des Etats-Unis, 2002, p. 2) et Safe Work Australia (2013, p. 5), ont publié des recommandations non contraignantes desquelles il ressort que le devoir de protection devrait effectivement être interprété dans ce sens.

Encadré 3

Lien entre violence et risques psychosociaux

De nombreux pays exigent des employeurs qu'ils adoptent des mesures de prévention des risques psychosociaux qui génèrent du stress au travail. Aux Pays-Bas, la loi de 1999 sur les conditions de travail précise que la notion de pression psychosociale liée à l'emploi inclut l'intimidation, l'agression et la violence sexuelles.

En République bolivarienne du Venezuela, des conditions de travail médiocres, y compris la dégradation du milieu de travail, l'isolement et l'absence d'adéquation entre les responsabilités confiées aux travailleurs et leurs compétences (tous ces éléments étant considérés comme des risques psychosociaux), constituent une forme de harcèlement aux termes de la loi organique sur la prévention, les conditions de travail et le milieu de travail.

Certains des pays dans lesquels la violence psychologique, physique et sexuelle n'est pas classée parmi les risques psychosociaux reconnaissent néanmoins que les risques psychosociaux jouent un rôle dans l'apparition de la violence sur les lieux de travail. En El Salvador, les employeurs ont l'obligation de mettre en place des programmes de prévention des risques psychosociaux et d'instaurer par ce biais un dispositif de détection rapide des risques psychosociaux, y compris les causes et les effets de la violence contre les femmes, et du harcèlement sexuel au travail *.

* El Salvador, décret n° 86/2012 portant approbation de la réglementation concernant la gestion de la prévention des risques sur le lieu de travail.

- 136.** La législation impose souvent à l'employeur l'obligation de prendre des mesures pour prévenir la violence sur le lieu de travail. Selon les pays, ces mesures doivent s'appliquer aux pressions psychologiques et sociales ³⁹, à la maltraitance psychologique ⁴⁰, aux menaces de violence ⁴¹, au harcèlement et au harcèlement sexuel ⁴², au harcèlement moral ⁴³ ou à plusieurs de ces formes de violence. En Colombie, une loi de 2006 rend obligatoire la prévention du harcèlement au travail, lequel peut prendre différentes formes, parmi lesquelles la violence qui porte atteinte à l'intégrité physique ou morale et à la liberté sexuelle, la grossièreté verbale, la persécution, la discrimination et les traitements inégalitaires. Le devoir de protection des salariés qui incombe aux employeurs peut également couvrir la violence et les préjudices psychologiques. Ainsi, en Argentine, dans des cas de harcèlement, les juridictions du travail ont fait valoir que l'employeur qui contrevient à l'obligation qui lui incombe de garantir des conditions de travail dignes ainsi

³⁸ Base de données mondiale sur la législation en matière de sécurité et santé au travail (LEGOSH), BIT, Genève. Voir: http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_345642/lang--fr/index.htm.

³⁹ Loi néerlandaise du 18 mars 1999 sur les conditions de travail, par exemple.

⁴⁰ Loi turque de 2011 sur l'endettement, par exemple.

⁴¹ Loi finlandaise n° 738/2002 sur la sécurité et la santé au travail, par exemple.

⁴² Loi israélienne n° 5758-1998 sur la prévention du harcèlement sexuel, Code du travail des Comores (loi du 28 juin 2012); et loi n° 7.476/1995 du Costa Rica, par exemple.

⁴³ Code du travail de la France, par exemple.

que la sécurité et l'hygiène sur le lieu de travail engage sa responsabilité pour ses agissements ou pour les agissements d'autrui, et qu'il peut par conséquent être tenu de réparer le préjudice causé⁴⁴.

- 137.** Certains pays indiquent précisément quelles mesures de prévention doivent être adoptées. En El Salvador, par exemple, le décret n° 86/2012 impose ou autorise la participation des salariés ou de leurs représentants à l'élaboration de mesures de prévention visant à protéger la santé et la sécurité des travailleurs contre la violence dans le monde du travail. La prévention prend souvent la forme d'une stratégie d'entreprise obligatoire portant sur une ou plusieurs formes de violence, qui doit en général être diffusée largement⁴⁵. L'élaboration d'un règlement interne, de directives ou d'un code de conduite relatifs à la violence au travail est parfois imposée⁴⁶. Il est également fréquent que l'employeur soit tenu d'appliquer une procédure d'évaluation des risques consistant à recenser les risques particuliers pour la santé et la sécurité du personnel, prévenir les travailleurs d'éventuels risques de violence et leur dispenser une formation⁴⁷.

Protection contre la violence

- 138.** Parmi les formes de violence au travail, c'est le harcèlement sexuel qui retient le plus souvent l'attention du législateur⁴⁸. Dans toutes les régions, à l'exception du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, une majorité de pays ont adopté une forme ou une autre de réglementation contre le harcèlement sexuel au travail (Banque internationale pour la reconstruction et le développement (BIRD) et Banque mondiale, 2015). Le harcèlement sexuel est défini différemment selon les pays, et il est souvent intégré dans la législation relative à la non-discrimination, comme en République de Corée⁴⁹ et en Australie⁵⁰, ou dans le droit pénal, comme dans de nombreux pays d'Amérique latine et d'Afrique (PNUD, 2014, p. 16). Toutefois, il est établi que, «en général, les poursuites pénales ne suffisent pas pour éliminer le harcèlement sexuel en raison du caractère sensible de cette question, de la charge de la preuve qui est difficile à apporter, notamment s'il n'y a pas de témoin (ce qui est souvent le cas) et du fait que le droit pénal met généralement l'accent sur l'agression sexuelle ou les "actes immoraux", et non sur l'ensemble des comportements constituant le harcèlement

⁴⁴ Voir Chambre nationale d'appel du travail, 2^e chambre, affaire n° 31.939/09, jugement définitif n° 100.146 du 16 févr. 2012 «*R. F., P c. Citytech S.A. s/mobbing*» (González – Maza).

⁴⁵ Par exemple, au Kenya, la loi n° 11 de 2007 sur l'emploi.

⁴⁶ Par exemple, le Code du travail du Chili. Voir aussi la loi israélienne n° 5758-1998 sur la prévention du harcèlement sexuel.

⁴⁷ Voir par exemple le Code du travail de la France; la loi n° 3989 de 1987 de la République de Corée sur l'égalité dans l'emploi et l'équilibre travail-famille, amendée par la loi n° 8781 de 2007; et le décret n° 86/2012 d'El Salvador portant approbation de la réglementation concernant la gestion de la prévention des risques sur les lieux de travail.

⁴⁸ Sur les 173 pays examinés, 114 ont une loi relative au harcèlement sexuel dans l'emploi.

⁴⁹ Loi n° 8781 de 2007 portant amendement à la loi n° 3989 de 1987 sur l'égalité dans l'emploi et l'équilibre travail-famille.

⁵⁰ Loi de 1984 sur la discrimination fondée sur le sexe.

sexuel dans l'emploi et la profession» (BIT, 2012, p. 348)⁵¹. Un nombre croissant de pays définissent et interdisent le harcèlement sexuel dans leur législation du travail⁵² ou dans des lois spécifiques comme Israël⁵³ et les Philippines⁵⁴.

- 139.** Certaines législations limitent la protection contre le harcèlement sexuel aux femmes. Toutefois, de nombreuses lois sur le harcèlement sexuel préconisent une protection élargie englobant toutes les formes de harcèlement et applicable à toutes les victimes possibles quels que soient les auteurs⁵⁵. A noter que, aux Etats-Unis, le harcèlement sexuel d'une personne de même sexe, qui n'est pas motivé par le désir sexuel, est considéré comme une forme de discrimination fondée sur le sexe⁵⁶.
- 140.** La réglementation relative à la violence dans le monde du travail utilise des termes variés tels que «harcèlement collectif» (mobbing)⁵⁷, «harcèlement moral» (bullying)⁵⁸, «violence»⁵⁹ ou «harcèlement»⁶⁰.
- 141.** L'interdiction du harcèlement s'applique généralement à l'employeur. Toutefois, il arrive que les salariés soient également tenus de s'abstenir de commettre des actes constitutifs de harcèlement contre leurs collègues ou leurs supérieurs⁶¹. Plus rarement, les mesures d'interdiction de la violence et de protection contre la violence s'appliquent à des personnes qui ne sont pas parties à une relation de travail. C'est par exemple le cas de la loi belge en vertu de laquelle les tierces personnes qui entrent en contact avec les travailleurs, les apprentis, les stagiaires et «les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne» (sous-traitants et catégories professionnelles assimilées) doivent s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail⁶².
- 142.** Le harcèlement collectif et le harcèlement, bien que relevant généralement du droit du travail, peuvent également être couverts par le droit de la responsabilité civile (c'est le cas par exemple aux Etats-Unis pour le délit civil consistant à infliger intentionnellement une

⁵¹ Par exemple, convention n° 111: Koweït, CEACR, observation, 2010; et Qatar, CEACR, demande directe, 2011.

⁵² Par exemple, Guinée: Code du travail, et Sainte-Lucie: loi n° 37 de 2006 sur le travail.

⁵³ Loi n° 5758 de 1998 sur la prévention du harcèlement sexuel

⁵⁴ Loi de 1995 contre le harcèlement sexuel.

⁵⁵ Par exemple, le Code canadien du travail (L.R.C. (1985), ch. L-2).

⁵⁶ *Oncala v. Sundowner Offshore Services, Inc.*, 523 US 75 (1998).

⁵⁷ Voir par exemple, la législation du travail de la Fédération de Bosnie-Herzégovine et la résolution n° 472/2012 du Paraguay sur le harcèlement collectif.

⁵⁸ Par exemple, le Code du travail de la Pologne, le Code du travail du Chili, ou la loi mauricienne de 2008 sur les droits dans l'emploi.

⁵⁹ Code canadien du travail (L.R.C. (1985), ch. L-2).

⁶⁰ Par exemple, la loi slovène de 2013 sur la relation de travail.

⁶¹ Par exemple, la loi finlandaise n° 738/2002 sur la sécurité et la santé au travail.

⁶² Loi belge du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

souffrance affective, ou au Royaume-Uni pour le délit civil de harcèlement). Le délit civil de négligence et le manquement au devoir de protection peuvent également constituer une base valable pour saisir les tribunaux de *common law* (Squelch et Guthrie, 2010, p. 33) ⁶³. Au Japon, les tribunaux reconnaissent l'existence du délit civil de harcèlement hiérarchique afin de protéger les salariés contre les personnes jouissant d'un pouvoir supérieur au sein d'une organisation. La commission de ce délit entraîne l'indemnisation des préjudices causés (Hsiao, 2015, pp. 82 et 84). Le droit des contrats peut également permettre des actions en justice pour violence au travail, la violence étant considérée comme un manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles. Par exemple, la jurisprudence italienne estime que le harcèlement collectif est un manquement à l'obligation contractuelle d'adopter des mesures pour préserver l'intégrité physique et morale des salariés, qui incombe à l'employeur en application de l'article 2087 du Code civil ⁶⁴.

143. La réglementation sur la violence conjugale se développe rapidement. Conscients que cette forme de violence empêche souvent les victimes d'entrer dans la vie active ou d'y rester, 79 pays ont adopté une législation relative à la violence conjugale ou familiale, qui cible en particulier la violence «financière» ou «économique» ⁶⁵ (Banque mondiale, 2015, pp. 20-21). Dans certains cas, les dispositions relatives à la violence économique se rapportent directement au monde du travail. Au Népal, par exemple, il est interdit d'empêcher l'accès de son compagnon ou de sa compagne à l'emploi et à des ressources économiques ⁶⁶.

144. Certains pays reconnaissent que le lieu de travail est un terrain propice pour lutter contre la violence conjugale, car les employeurs peuvent alors jouer un rôle constructif dans l'identification et la protection. Le droit portoricain, par exemple, établit qu'un employeur peut demander une ordonnance de protection en faveur de ses salarié(e)s contre un visiteur ou toute autre personne présente sur le lieu de travail, si l'un ou l'une de ses salarié(e)s a été victime de violence conjugale sur le lieu de travail ⁶⁷. L'Etat lui-même utilise parfois les prestations qui existent dans le monde du travail pour protéger les victimes. Par exemple, dans la province canadienne du Manitoba ⁶⁸, dans les Etats de l'Oregon ⁶⁹ et de la

⁶³ *Connes v. Molalla Transp. Sys. Inc.*, 831 P.2d 1316 (1992).

⁶⁴ Cour de Cassation, chambre du travail, jugement n° 4774 du 6 mars 2006.

⁶⁵ Pour la Banque mondiale, «[l]a violence financière ou économique se définit comme tout comportement consistant à user ou abuser du consentement de la partenaire concernant les ressources ou avoirs financiers du couple, y compris le fait de retenir ou soustraire des fonds ou des biens ou d'en bloquer l'accès à une femme par tout autre moyen qui rend ou vise à rendre une femme financièrement dépendante en maintenant un contrôle sur les ressources financières.»

⁶⁶ Loi de 2008 sur la violence domestique (délits et sanctions). Voir aussi la loi n° 2 du Kenya sur la protection contre la violence domestique (2015).

⁶⁷ Loi n° 54/1989 sur la prévention et l'intervention en matière de violence domestique.

⁶⁸ Loi portant modification du Code des normes d'emploi (congé pour les victimes de violence familiale, congé en cas de blessure ou de maladie grave et prolongation du congé de soignant).

⁶⁹ Loi sur le congé pour motif familial.

Californie ⁷⁰, dans le district de Columbia ⁷¹, en Italie ⁷² et en Inde ⁷³, un congé payés est accordé aux victimes de violence domestique.

Encadré 4
Violence familiale économique: l'exemple du Brésil

Le lien entre la violence domestique et la capacité d'obtenir un emploi et de le conserver est reconnu au Brésil où le gouvernement utilise le lieu de travail comme point d'entrée pour la protection des victimes.

La loi fédérale n° 11.340/2006 sur la violence domestique, appelée loi *Maria da Penha*, dispose que la rétention, la soustraction ou la destruction partielle ou totale des outils de travail de la victime est une forme de violence domestique. Cette loi autorise la justice à ordonner à l'employeur de maintenir la relation de travail avec une victime de violence domestique et, lorsque cela est nécessaire, de lui accorder un congé d'une durée maximum de six mois.

En vertu de la loi complémentaire n° 150/2015 concernant les travailleurs domestiques, si l'employeur exerce une forme de violence domestique ou familiale quelle qu'elle soit sur toute personne visée à l'article 5 de la loi *Maria da Penha* (c'est-à-dire toute personne résidant dans un espace commun à plusieurs personnes unies ou non par des liens familiaux), le travailleur domestique a le droit de mettre un terme à son contrat de travail pour motif légitime du fait de la faute de l'employeur. Ainsi, cette loi tient compte de la situation particulière des travailleurs domestiques qui vivent dans un environnement hostile créé par la violence domestique exercée contre eux ou contre d'autres personnes.

**Réglementation des conditions de travail
et des secteurs et mesures spéciales visant
des catégories spécifiques**

- 145.** Certains pays ont pris des mesures législatives pour répondre aux besoins particuliers des travailleurs qui, du fait de leur environnement de travail, sont plus exposés que d'autres à des risques de violence. En Finlande, les employeurs sont tenus, en vertu de la loi n° 738/2002 sur la sécurité et la santé au travail, de prévenir ou de réduire au minimum les risques d'atteinte à la santé (y compris ceux qui proviennent du harcèlement) des salariés qui travaillent seuls. De même, en Colombie-Britannique (Canada), les employeurs doivent, en vertu du règlement 4.22.1 de l'organisme Work Safe, mettre en place une procédure pour garantir la sécurité des travailleurs qui manipulent de l'argent et qui sont seuls, la nuit, dans les commerces de détail. Aux Etats-Unis, dans l'Etat de New York, en vertu de la loi de 2012 sur le travail, les employeurs ont l'obligation de réaliser une évaluation spéciale des risques, qui tient compte du risque d'agression inhérent à certaines professions comme celles des enseignants, des conducteurs dans les transports publics, des personnels de santé et des travailleurs de nuit ou de ceux qui manipulent de l'argent.
- 146.** Dans le cas des travailleurs intérimaires qui sont engagés par une agence, mais travaillent dans les locaux d'une entreprise utilisatrice, il n'est pas toujours aisé de savoir qui est responsable en matière de santé et sécurité au travail, notamment en ce qui concerne la violence. C'est pourquoi certains législateurs imposent aux entreprises utilisatrices des obligations à l'égard des travailleurs intérimaires. Ainsi, dans l'UE, la directive 91/383/CEE a pour objet d'assurer que les travailleurs intérimaires bénéficient, en

⁷⁰ Code du travail.

⁷¹ Code du district de Columbia 2012.

⁷² Décret législatif n° 80 du 15 juin 2015.

⁷³ Loi de 2013 sur le harcèlement sexuel des femmes sur le lieu de travail (prévention, interdiction et réparation).

matière de sécurité et de santé au travail, du même niveau de protection que celui dont bénéficient les travailleurs engagés directement par l'entreprise utilisatrice ⁷⁴. En Estonie, les employeurs sont tenus en vertu de la loi sur la santé et la sécurité au travail de respecter les règles de santé et sécurité au travail dans toute situation de travail, y compris le travail intérimaire.

- 147.** En Israël, dans l'Etat du New Jersey aux Etats-Unis ⁷⁵, dans l'Etat du Tamil Nadu en Inde ⁷⁶ et en Turquie (Kaplan, 2013, pp. 4-10), des lois ont été adoptées pour lutter contre la violence à l'égard des travailleurs de la santé. Ces lois exigent de l'employeur qu'il prenne des mesures de prévention, notamment en instituant un comité de prévention de la violence ⁷⁷, ou prévoient des sanctions pénales et civiles pour les actes de violence ⁷⁸.
- 148.** Le harcèlement est parfois considéré comme étant inclus dans les dispositions de portée générale sur la discrimination ⁷⁹. La protection offerte par ces dispositions peut être limitée à l'interdiction du harcèlement fondé sur des critères interdits (comme la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, l'orientation sexuelle, le handicap, etc.), mais elle a souvent servi de point de départ à la lutte contre la violence au travail. Il arrive aussi que des dispositions sur le harcèlement discriminatoire soient adoptées parallèlement à d'autres mesures de protection contre la violence au travail. Par exemple, la loi de la Fédération de Bosnie-Herzégovine sur le travail interdit le harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur des motifs interdits, la violence sexiste et le harcèlement collectif. En ce qui concerne les travailleurs handicapés, l'Australie et la République-Unie de Tanzanie ont adopté des lois spécialement destinées à protéger les personnes handicapées contre le harcèlement et la discrimination dans l'emploi ⁸⁰. Des pays tels que les Etats-Unis ⁸¹ et le Honduras ⁸², et l'UE dans sa directive 2000/78/CE, considèrent que, comme pour le harcèlement sexuel, un environnement de travail hostile peut être constitutif de harcèlement fondé sur le handicap.

⁷⁴ Directive 91/383/CEE sur la sécurité et la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire. Aux termes de cette directive, l'expression «relation de travail intérimaire» désigne «les relations de travail intérimaire entre une entreprise de travail intérimaire qui est l'employeur et le travailleur, ce dernier étant mis à disposition afin de travailler pour une entreprise et/ou un établissement utilisateurs et sous leur contrôle».

⁷⁵ Loi du New Jersey sur la prévention de la violence dans les établissements de soins.

⁷⁶ Loi n° 48 de 2008 du Tamil Nadu sur le personnel et les établissements du système de santé de l'Etat (prévention de la violence et des dégâts et dommages matériels).

⁷⁷ Loi du New Jersey, *op. cit.*

⁷⁸ Loi n° 48, *op. cit.*

⁷⁹ Voir par exemple, aux Etats-Unis, le titre VII de la loi de 1964 sur les droits civiques (*Civil Rights Act*).

⁸⁰ Australie: loi de 1992 sur la discrimination fondée sur le handicap; République-Unie de Tanzanie: loi de 2010 sur les personnes handicapées.

⁸¹ Loi sur les Américains handicapés, telle qu'interprétée dans *Flowers v. Southern Regional Physician Services, Inc.*, 247 F.3d 229 (5th Cir. 2001); *Fox v. General Motors Corporation*, 247 F.3d 169 (4th Cir. 2001).

⁸² Loi sur l'équité et le développement à part entière pour les personnes handicapées, décret n° 160-2005.

-
- 149.** Pour les peuples autochtones, le lieu d'origine, l'environnement naturel et les territoires traditionnels sont en général des sources de revenus extrêmement importantes en même temps que de solides points d'ancrage identitaires et culturels. Par conséquent, l'aliénation des terres et la restriction de l'accès aux ressources naturelles pourraient être considérées comme des actes de violence qui menacent les activités et les moyens de subsistance traditionnels de ces peuples (Dhir, 2015, p. 152). La législation qui protège les droits fonciers des peuples autochtones – et qui garantit leur consultation et leur participation – pourrait donc être un important outil de prévention de la violence ⁸³. Au Cambodge, la loi foncière de 2001 reprend par exemple le concept de droits fonciers collectifs; elle permet ainsi l'octroi par l'Etat de titres de propriété collectifs aux communautés autochtones et reconnaît les systèmes traditionnels de gestion des terres (Dhir, 2015, p. 34).
- 150.** En outre, il est notoire que les peuples autochtones et les peuples victimes de discrimination fondée sur l'origine sociale (la «caste» ou la «classe») sont, pour des raisons historiques, sociales et économiques diverses, de plus en plus confrontés à des actes de harcèlement, d'avilissement et de violence. Cette situation a amené le Parlement indien à prendre des mesures législatives pour améliorer la situation des castes et tribus «répertoriées» ⁸⁴, notamment au moyen de la loi de 1989 sur les castes et tribus répertoriées (prévention des atrocités) et du règlement de 1995. La loi érige des atrocités bien définies en délit pénal, et des tribunaux spéciaux et autres mécanismes ont été mis en place pour en contrôler l'application.

Conventions collectives nationales, sectorielles et d'entreprise

- 151.** Aux niveaux national et sectoriel, un certain nombre de conventions collectives traitent de diverses formes de violence. En Afrique du Sud, par exemple, les parties à l'Accord sur le harcèlement sexuel au travail du Conseil de négociations sectorielles sur la sûreté et la sécurité (18 janvier 2011) ont convenu d'appliquer des mesures visant à combattre et à éliminer le harcèlement sexuel impliquant des collègues et des tiers. Ces mesures consistent à repérer et signaler les situations de harcèlement, à prodiguer conseils et assistance ainsi qu'à mettre en place des procédures formelles et informelles de plainte.
- 152.** Les conventions collectives envisagent la question sous différents angles et imposent parfois l'adoption de mesures de prévention ⁸⁵, ou définissent et interdisent certaines formes de violence ⁸⁶. Dans certains pays, la législation rend obligatoire l'inclusion dans les conventions collectives de clauses relatives à la violence dans le monde du travail ⁸⁷. Ainsi, au Québec (Canada), en vertu de la loi sur les normes du travail, les conventions collectives doivent comporter une clause affirmant le droit de tout salarié à un milieu de travail exempt de harcèlement moral.

⁸³ La convention n° 169 donne des indications sur les mesures à prendre pour préserver ces droits.

⁸⁴ En anglais, «scheduled»: terme officiel qui, dans la Constitution, s'applique aux peuples autochtones de l'Inde.

⁸⁵ En Argentine, la convention collective des professeurs de l'université nationale.

⁸⁶ Par exemple, le Mémorandum d'accord conclu entre l'Etat du Massachusetts et l'Association nationale des salariés du gouvernement en vue d'un nouvel accord (2014).

⁸⁷ Par exemple, le Code du travail du Gabon. Voir aussi la loi du Zimbabwe sur le travail.

-
- 153.** Les conventions collectives sectorielles dans certains pays comme l’Australie (Baird et coll., 2014, p. 190), le Royaume-Uni (UNISON, 2014, p. 16), le Yukon (Canada)⁸⁸ et le Brésil⁸⁹ octroient aux victimes de violence domestique un congé payé et d’autres droits. Au Brésil, la convention collective signée par l’entreprise postale Correios stipule que les salariées victimes de violence domestique sont prioritaires en matière de mutation dans une autre unité, une autre ville ou un autre Etat. L’entreprise doit également mettre en place des commissions composées de travailleurs chargés de former les salariés à la détection de situations de violence domestique et d’autres violations des droits de l’homme⁹⁰.
- 154.** Des conventions collectives prévoient la mise en place d’organes chargés de lutter contre la violence. En Argentine, par exemple, la convention collective générale pour l’administration publique nationale porte création d’une commission pour l’égalité de chances et de traitement chargée d’élaborer et de promouvoir des politiques et des actions en vue d’éradiquer la violence dans le monde du travail.
- 155.** Les entreprises prennent progressivement conscience de la nécessité d’adopter des mesures de protection et de prévention de la violence. En 2011, par exemple, une convention collective a été signée par les neuf principales banques du Brésil: Bradesco, Itaú Unibanco, Santander, HSBC, Citibank, Caixa Econômica Federal, Votorantim, Safra et BicBanco. Elle soumet les banques à l’obligation de lutter contre tous les actes de harcèlement, d’évaluer à intervalles réguliers les programmes mis en place, y compris au moyen de statistiques sur la prévalence du harcèlement, d’élaborer des indicateurs pour évaluer les résultats obtenus et d’instaurer un mécanisme interne de plainte, d’enquête et de sanction⁹¹. Les accords des entreprises Volkswagen et Opel traitent du harcèlement collectif, de la discrimination et du harcèlement sexuel, et indiquent des mesures de prévention et les conséquences des comportements prohibés (Graham, 2003/4, p. 58). Des organisations syndicales mondiales ont conclu des accords-cadres sur la violence et le harcèlement au travail avec plusieurs entreprises multinationales, notamment Unilever⁹², ThyssenKrupp⁹³, H&M⁹⁴ et Enel⁹⁵. En outre, H&M et Enel ont déclaré qu’elles assureront la promotion de la mise en œuvre des

⁸⁸ Convention collective conclue entre le gouvernement du Yukon et l’Association des enseignants du Yukon, en vigueur entre le 1^{er} juillet 2012 et le 30 juin 2015, art. 19.03.

⁸⁹ Par exemple, les conventions collectives des métallurgistes brésiliens, à la fois de la région ABC/SP (1^{er} sept. 2013 au 31 août 2015) et de la ville de Sao Paulo (1^{er} nov. 2014 au 31 oct. 2015). Voir aussi la convention collective Eletrobras conclue au Brésil (1^{er} mai 2013 au 30 mars 2015).

⁹⁰ Convention collective Correios (1^{er} août 2015 au 31 juillet 2016).

⁹¹ Contrat-CUT et FEBRABAN, Protocole relatif à la prévention des conflits sur le lieu de travail (2011), Brésil.

⁹² Déclaration commune de l’UITA, IndustriALL et Unilever sur la prévention du harcèlement sexuel sur les lieux de travail, 2016.

⁹³ Accord-cadre international conclu entre ThyssenKrupp AG et les entités de son groupe et IndustriALL Global Union, 2015.

⁹⁴ Accord-cadre mondial conclu entre H&M Hennes & Mauritz GBC AB et IndustriALL Global Union et Industriefacket Metall sur le respect et la mise en œuvre des normes internationales du travail chez les fournisseurs de H&M Hennes & Mauritz GBC AB, p. 2.

⁹⁵ Accord-cadre mondial Enel, 2013.

accords qui les concernent le long de leurs chaînes d'approvisionnement et auprès de leurs fournisseurs.

Plaintes, sanctions et réparations

Mécanismes de traitement des plaintes

- 156.** Les mécanismes de traitement des plaintes peuvent être internes à l'entreprise, ou externes. Dans ce cas, ils relèvent du ministère du Travail, du système judiciaire, d'instances sectorielles ou collectives, de tribunaux spécialisés, de l'inspection du travail, d'organes de règlement des différends, d'organes de défense des droits de l'homme et de l'égalité ou d'autres organes quasi judiciaires. Ces mécanismes facilitent considérablement le traitement des plaintes pour violence dans le monde du travail. Les mécanismes internes à l'entreprise sont souvent prescrits par la législation du travail ⁹⁶, y compris la réglementation relative à la sécurité et la santé au travail, et par les conventions collectives, et imposent parfois que la plainte soit enregistrée par un supérieur hiérarchique ou, si ce dernier est l'auteur des violences, par un tiers ⁹⁷. Afin de protéger le salarié victime de violence dans le monde du travail et d'encourager le plaignant à se manifester, certaines lois exigent que les plaintes restent confidentielles ⁹⁸.
- 157.** La conciliation, la médiation et l'arbitrage sont parfois possibles ou obligatoires lorsqu'une plainte est déposée en interne (via des procédures de règlement des différends ou de réclamation prévues par les conventions collectives) ou en dehors de l'entreprise (via des procédures de conciliation judiciaire, ou une conciliation extrajudiciaire dans le cadre de procédures autonomes et des systèmes d'administration publique). En Afrique du Sud, par exemple, les cas de harcèlement sexuel peuvent être traités par un mécanisme interne de règlement des différends ou renvoyés à la Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage. En cas d'échec de la conciliation, les parties peuvent choisir de saisir les juridictions du travail ou convenir de recourir à l'arbitrage ⁹⁹.
- 158.** Au Zimbabwe, en vertu de la loi sur le travail, l'inspection du travail doit s'efforcer de régler les cas de harcèlement sexuel par la conciliation ou l'arbitrage. En Finlande, la loi n° 1325/2014 sur la non-discrimination privilégie une procédure de conciliation entre les parties qui peut être engagée par le médiateur chargé de la non-discrimination et dont le résultat est validé par le tribunal national pour la non-discrimination et l'égalité.
- 159.** En l'absence de mécanisme interne de traitement des plaintes, ou lorsque tous les recours internes ont été épuisés, les travailleurs jouissent souvent du droit de saisir les juridictions administratives et/ou judiciaires, notamment les tribunaux du travail ¹⁰⁰, le ministère du Travail ou d'autres organes administratifs idoines ¹⁰¹, ou les organes de protection des droits

⁹⁶ Par exemple, la résolution n° 472/2012 du Paraguay sur le harcèlement collectif.

⁹⁷ Par exemple, la loi de l'Ontario sur la sécurité et santé au travail, LRO 1990, chap. 0.1.

⁹⁸ Par exemple, en Colombie, la loi n° 1.010/2006 relative au harcèlement sur le lieu de travail.

⁹⁹ Par exemple, en Afrique du Sud, la loi sur l'équité dans l'emploi. Voir aussi le Code du travail du Chili.

¹⁰⁰ Par exemple, le titre VII de la loi de 1964 sur les droits civiques.

¹⁰¹ Par exemple, le Code du travail du Canada. Voir aussi la loi de 2006 sur l'emploi de l'Ouganda.

de l'homme. La Commission australienne des droits de l'homme peut par exemple instruire les plaintes et régler les litiges en matière de discrimination, de harcèlement et de harcèlement moral. Ce faisant, elle encourage le recours à la conciliation, qui peut aboutir à des excuses, la réintégration du travailleur concerné, une indemnisation pour perte de salaires, la modification d'une stratégie de l'entreprise ou l'élaboration et la promotion de stratégies de lutte contre la discrimination.

160. Même lorsqu'il existe une législation sur le harcèlement au travail, sa mise en œuvre n'est pas toujours effective. La charge de la preuve peut constituer un obstacle important. Dans un certain nombre de pays, la charge de la preuve en cas de plainte pour harcèlement pèse sur la victime présumée, qui peut étayer ses allégations par des documents, des témoignages et des enregistrements de conversations avec le harceleur présumé (Gamonal et Ugarte, 2012) ¹⁰². La CEACR estime que renverser la charge de la preuve sur l'employeur «est un moyen propre à corriger une situation qui, sinon, pourrait être source d'inégalité» (BIT, 2012, p. 386). Ces dernières années, des pays de différentes régions ont modifié leur législation de telle sorte que la charge de la preuve incombe à l'employeur dans les cas de discrimination et de harcèlement ¹⁰³. Par exemple, en Europe, en vertu de la directive 2006/54/CE, les Etats membres de l'UE doivent faire en sorte que la charge de la preuve incombe à la partie défenderesse lorsque des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, dont le harcèlement est une des formes, sont établis.

161. Pour offrir aux travailleurs une protection efficace, il est fondamental que la réglementation les prémunisse contre les représailles de leurs employeurs ou collègues pour avoir porté plainte pour violence dans le monde du travail ou pour avoir pris part au processus. C'est souvent le cas des lois relatives à la sécurité et à la santé au travail. La protection contre les représailles couvre généralement le licenciement des requérants comme des témoins. Elle peut également parfois couvrir le harcèlement collectif punitif par les collègues et les employeurs ¹⁰⁴. C'est le cas en Chine, en Amérique du Nord, dans l'UE et dans de nombreux pays d'Amérique latine ¹⁰⁵. Les Etats reconnaissent fréquemment aux travailleurs le droit général de ne pas subir de conséquences injustifiées lorsqu'ils cessent le travail dans un contexte qui menace leur santé ¹⁰⁶. En Allemagne, par exemple, en vertu de la loi générale de 2006 sur l'égalité de traitement, les salariés ont le droit de refuser de travailler si l'employeur n'adopte pas de mesures permettant de mettre un terme au harcèlement au travail.

¹⁰² Par exemple, le Code du travail du Brésil; et, au Pérou, le règlement relatif à la loi n° 27.942 sur la prévention et la répression du harcèlement.

¹⁰³ Par exemple, en Israël, la loi n° 5748-1988 sur l'emploi (égalité des chances); en Australie, la loi de 1984 sur la discrimination fondée sur le sexe; aux Etats-Unis, le titre VII de la loi de 1964 sur les droits civiques; le Code du travail des Comores; et, en Afrique du Sud, la loi sur l'équité dans l'emploi.

¹⁰⁴ Par exemple, en Afrique Sud, la loi n° 26 de 2000 sur la dénonciation protégée.

¹⁰⁵ Au Pérou, le règlement relatif à la loi n° 27.942 sur la prévention et la sanction du harcèlement; à Belize, la loi de 1996 sur la protection contre le harcèlement sexuel; en Chine, la loi sur la protection des droits et intérêts des femmes; aux Etats-Unis, le titre VII de la loi de 1964 sur les droits civiques; dans l'UE, la directive 2006/54/CE.

¹⁰⁶ Une telle protection est exigée dans les dispositions réglementaires en matière de sécurité et de santé au travail ainsi que dans la convention n° 155.

Sanctions et réparations

- 162.** Lorsque la plainte pour violence est traitée selon une procédure interne, plusieurs options s'offrent à l'employeur: mettre un terme au contrat de travail de l'auteur des actes de violence ¹⁰⁷; lui dispenser une formation; tenter d'amener les parties à trouver un accord, y compris par la conciliation et la médiation; ou adopter d'autres mesures pour résoudre le problème. Ainsi, au Pérou, le règlement accompagnant la loi n° 27.942 sur la prévention et la répression du harcèlement sexuel permet à l'employeur de prendre des mesures de précaution, y compris la mutation du harceleur ou de sa victime si cette dernière en fait la demande, la mise à pied temporaire du harceleur, une aide psychologique accordée à la victime et une injonction d'éloignement à l'encontre du harceleur.
- 163.** La Suède est l'un des premiers pays qui ait adopté une approche de la violence dans le monde du travail non punitive et fondée sur la réparation, incitant les employeurs à rechercher des solutions. Ces derniers peuvent au besoin solliciter l'aide de consultants extérieurs (des services de santé au travail par exemple), inviter la victime à consulter un psychologue ou adopter des mesures comme l'affectation à d'autres fonctions en cas de «désaccord profond et de difficultés relationnelles insurmontables» ¹⁰⁸. En Colombie, les employeurs ont l'obligation de mettre en place une procédure de concertation interne et confidentielle pour résoudre les cas de harcèlement au travail. Des activités de formation et une thérapie de groupe peuvent être organisées sur le lieu de travail pour améliorer les relations entre collègues ¹⁰⁹.
- 164.** Lorsqu'un cas de harcèlement est porté devant les tribunaux, les sanctions pour non-respect des mesures de prévention peuvent aller de l'amende ¹¹⁰ à l'emprisonnement ¹¹¹. Certains tribunaux ont accordé des dommages-intérêts en réparation du préjudice causé au travailleur par le harcèlement moral dont il a été victime avant la prise en charge de sa maladie professionnelle ¹¹². Au Japon, les tribunaux permettent le versement d'une indemnisation aux familles de travailleurs qui se sont suicidés après avoir été victimes de «harcèlement hiérarchique» (Hsiao, 2015). En Finlande, la possibilité d'indemnisation est étendue aux agressions commises par des tiers (Eurofound, 2015, p. 38). Les dommages-intérêts accordés dans le cadre de poursuites au civil pour préjudice causé par la violence dans le monde du travail peuvent inclure une indemnisation pour frais médicaux, préjudice économique et préjudice moral ¹¹³, et avoir un caractère punitif ¹¹⁴. Les tribunaux de pays

¹⁰⁷ Par exemple, au Swaziland, la loi de 1980 sur l'emploi.

¹⁰⁸ Lignes directrices relatives aux articles 5 et 6 de l'ordonnance de 1993 du Conseil national de la sécurité et de la santé au travail sur les mesures à prendre pour lutter contre les mauvais traitements au travail.

¹⁰⁹ En Colombie, la loi n° 1.010/2006 sur le harcèlement au travail.

¹¹⁰ Par exemple, Pays-Bas: loi de 1999 sur les conditions de travail; Israël: loi n° 5758-1998 sur la prévention du harcèlement sexuel; Pakistan: loi de 2010 sur la protection des femmes contre le harcèlement sur le lieu de travail.

¹¹¹ Code pénal du Niger et Code pénal de Sainte-Lucie.

¹¹² Par exemple, en France, Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n° 05-41489 du 15 nov. 2006.

¹¹³ Par exemple, en Allemagne, la loi de transposition des directives européennes sur l'application du principe de l'égalité de traitement.

¹¹⁴ Par exemple, aux Etats-Unis, la loi sur les droits civiques, 1964.

comme l'Espagne (Velázquez, 2010) et le Canada (Lippel et Sikka, 2010) interprètent la législation en matière d'indemnisation des travailleurs de telle sorte que ces derniers soient indemnisés au titre des maladies professionnelles, y compris lorsqu'elles sont le résultat de violence et de harcèlement au travail.

- 165.** Dans certains pays, un employeur peut être reconnu coupable d'une faute non intentionnelle ou d'infraction à son devoir de protection si l'auteur d'un acte de violence dans le monde du travail est un collègue de la victime. Dans ce cas, des sanctions financières ou autres peuvent être prononcées à l'encontre de l'employeur et/ou le collègue auteur de harcèlement peut être licencié. En outre, selon la doctrine de la responsabilité indirecte, l'employeur peut être tenu pour responsable des actes commis par ses salariés dans le cadre de leur travail. Par exemple, en France, l'employeur répond des actes commis par ses subordonnés même s'il n'en est pas directement responsable (JILPT, 2013, p. 52).
- 166.** En l'absence de dispositions juridiques concrètes en matière de violence dans le monde du travail, les tribunaux se réfèrent directement aux dispositions et principes constitutionnels, comme les droits des travailleurs et le droit à la dignité, à l'égalité et à l'intégrité, le caractère inviolable de l'intimité, de la vie privée, de l'honneur et de l'image ou le droit à des conditions de travail dignes et équitables. La violation de ces droits déclenche par conséquent le droit des victimes à être indemnisées ¹¹⁵.

Mécanismes nationaux de contrôle et de surveillance

Services d'inspection du travail

- 167.** De plus en plus, les pays qui ont des lois sur la violence au travail donnent aux inspecteurs du travail des instructions sur la conduite à tenir en cas de plainte pour harcèlement. Tel est par exemple le cas en Colombie ¹¹⁶, au Costa Rica ¹¹⁷ et au Kenya ¹¹⁸. Dans certains pays, les inspecteurs du travail ont pour instruction de soulever le problème de la violence au travail à l'occasion de leurs visites d'inspection ¹¹⁹.
- 168.** Parfois, la loi impose à l'employeur, au délégué des travailleurs ou à la direction l'obligation de collaborer avec l'inspection du travail. En Belgique, par exemple, le conseiller en prévention doit avertir la Direction générale du contrôle du bien-être au travail de tout danger

¹¹⁵ Par exemple, Tribunal supérieur du travail du Brésil, AIRR – 445-89.2013.5.04.0013, date du jugement: 2 déc. 2015, ministre rapporteur: Mauricio Godinho Delgado, 3^e chambre, date de publication: DEJT 11 déc. 2015. Voir aussi: Chambre nationale d'appel du travail de l'Argentine (CNAT), 2^e chambre, affaire n° 31.939/09, jugement définitif n° 100.146 du 16 fév. 2012, «R.F., P c. Citytech S.A. s/mobbing» (González – Maza).

¹¹⁶ Loi n° 1.010/2006 et ministère du Travail, Colombie, *Manual del Inspector de Trabajo y Seguridad Social* (Manuel des services d'inspection du travail et de la sécurité sociale).

¹¹⁷ CEACR, Costa Rica, convention n° 111, demande directe, 2013.

¹¹⁸ CEACR, Kenya, convention n° 111, demande directe, 2011.

¹¹⁹ Par exemple, CEACR, Namibie, convention n° 111, demande directe, 2013.

grave et immédiat qu'il détecterait lors de la procédure d'intervention psychosociale formelle qui fait suite à un fait de violence sur un lieu de travail.

- 169.** Dans certains pays, les services d'inspection du travail ciblent certaines formes de violence. En Espagne, par exemple, les inspecteurs du travail peuvent mener des campagnes dans des lieux très exposés à la violence (comme les écoles, les hôpitaux, les magasins), infliger des amendes aux employeurs qui enfreignent les règles de sécurité et santé au travail et faire cesser le travail en cas de danger imminent pour la santé des travailleurs (y compris le risque de troubles psychologiques) (Velázquez, 2010) ¹²⁰.

Organismes spécialisés

- 170.** Dans de nombreux pays, un organisme national indépendant est chargé de surveiller et de mettre en application la législation relative aux droits de l'homme et à la non-discrimination. En général, ces organismes – dénommés par exemple Défenseur des droits, Commission des droits de l'homme, Conseil pour l'égalité – qui ont souvent un rôle purement consultatif, organisent des activités de sensibilisation ¹²¹, d'éducation ¹²² et d'information ¹²³ et offrent des services d'assistance juridique ou de représentation dans le cadre de procédures judiciaires. Cependant, certains déclenchent aussi des enquêtes et publient des rapports, des lignes directrices, des règlements types ¹²⁴, des codes et des recommandations, assument des fonctions quasi judiciaires et publient des décisions ayant force de loi. Tel est par exemple le cas à Chypre, au Danemark, en Hongrie, en Lituanie, au Portugal et en Roumanie.

Statistiques et enregistrement du nombre de plaintes au ministère du Travail

- 171.** Il est important de réunir des données sur la violence dans le monde du travail pour pouvoir élaborer les lois et politiques en connaissance de cause.
- 172.** Toutefois, comme expliqué plus haut, les statistiques sur la violence liée au travail sont à la fois rares et dispersées et leur comparabilité pose problème. Ainsi, les pays de l'UE sont ceux qui disposent des données les plus accessibles mais celles-ci ne sont guère cohérentes ni comparables entre elles.

¹²⁰ Voir le Code espagnol de bonnes pratiques destiné aux inspecteurs du travail sur le harcèlement et la violence au travail n° 69/2009. Ce code porte sur la violence interne et externe, tant physique que psychologique.

¹²¹ Par exemple, CEACR, El Salvador, convention n° 111, observation, 2012.

¹²² La Commission des droits de l'homme de l'Afrique du Sud a élaboré avec l'Institut danois pour les droits de l'homme un Guide sur les droits de l'homme et l'entreprise qui porte sur la question du harcèlement au travail des personnes vivant avec le VIH/sida, des personnes LGBTQI et des femmes. Ce guide explique en outre les voies de droit à la disposition des victimes de harcèlement pour porter plainte et obtenir réparation.

¹²³ Au Brésil, par exemple, le secrétariat du médiateur pour les questions féminines met à la disposition des femmes victimes de violence, où qu'elles se trouvent dans le pays, un service d'assistance téléphonique gratuit.

¹²⁴ Par exemple, CEACR, Costa Rica, convention n° 111, demande directe, 2012.

173. A l'heure actuelle, les données sur la violence liée au travail proviennent de sources administratives ou des enquêtes auprès des ménages ou auprès des entreprises. En règle générale, les sources administratives sont les archives et les registres de la police, les dossiers d'indemnisation des compagnies d'assurances, les dossiers des tribunaux et les dossiers des hôpitaux. Or ces sources ne représentent pas à elles seules toutes les formes de violence, mais surtout des cas de violence physique (BIT, 2013a).

174. Les enquêtes sur la violence domestique et la violence dans le monde du travail sont bien souvent réalisées de façon ponctuelle, peu de pays réunissant systématiquement des données statistiques ¹²⁵. Les pays qui rassemblent des statistiques sur les plaintes pour violence au travail sont notamment l'Uruguay (Sociedad Uruguaya de Gestion de Personas, 2015), l'Argentine ¹²⁶ et les Etats-Unis ¹²⁷, et ceux qui enregistrent les taux d'exposition à la violence sont notamment les Etats-Unis ¹²⁸ et la Finlande ¹²⁹.

Politiques, codes de bonnes pratiques et autres initiatives nationales, sectorielles et d'entreprise

Politiques, instituts, programmes

175. De nombreux pays ont une politique nationale de lutte contre la violence envers les femmes ou de santé et sécurité au travail, dans laquelle la violence au travail est parfois comprise ¹³⁰. Au Brésil, par exemple, la politique nationale de santé et sécurité au travail traite du harcèlement psychologique, considéré comme l'une des causes de décès et de maladie des travailleurs, et attire l'attention sur les problèmes de santé causés par les voies de fait et la violence sur les lieux de travail ¹³¹.

¹²⁵ Par exemple, la violence au travail est l'un des indicateurs pris en considération dans l'enquête périodique des Pays-Bas sur les conditions de travail.

¹²⁶ Par l'intermédiaire du Bureau consultatif sur la violence au travail.

¹²⁷ La Commission de l'égalité des chances (EEOC) en matière d'emploi recueille des statistiques sur les poursuites engagées en vertu du titre VII de la loi de 1964 sur les droits civiques, de la loi sur la discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi et de la loi sur les Américains handicapés, y compris les procès pour harcèlement.

¹²⁸ Institut national de sécurité et santé au travail.

¹²⁹ Des enquêtes sur le travail et la santé englobant la question de la violence au travail sont conduites tous les trois ans par l'Institut de santé au travail.

¹³⁰ La *Stratégie nationale de lutte contre les violences faites aux femmes* (2012) du ministère des Affaires de la Femme et de la Famille de la Tunisie et la *Stratégie nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes* (2007-2011) du ministère de la Solidarité nationale, de la Famille et de la Condition de la Femme de l'Algérie, traitent toutes deux du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Voir aussi la Politique nationale genre (PNG) (2009-2018) du Mali et son premier plan d'action (2011-2013), et la Politique nationale d'équité et d'égalité de genre (2007-2017) de l'Institut national de la femme du Costa Rica.

¹³¹ Ministère du Travail et ministère de la Sécurité sociale et de la Santé, Politique nationale sur la santé et la sécurité des travailleurs établie par l'arrêté interministériel n° 153/2004, paragr. 27 (nov. 2004).

Encadré 5
Exemples de politiques et de mesures de prévention
de la violence dans le monde du travail

- L'Uruguay s'est doté en 2013, par le truchement de l'Institut national de la femme, d'une politique nationale intitulée «Qualité plus Équité», qui permet de distinguer les entreprises qui se dotent d'une commission interne chargée de recueillir les plaintes pour harcèlement sexuel et d'en assurer le suivi.
- L'Institut coréen pour la pédagogie et l'égalité dispense différents programmes de formation conçus à l'intention des agents de la fonction publique, dont l'un porte sur l'accompagnement psychologique dans les affaires de harcèlement sexuel et la prévention du harcèlement sexuel et de la violence sexuelle *.

* <http://www.kigepe.or.kr/usr/eng/sub01/intro.asp>

Principes directeurs et codes de bonnes pratiques nationaux et sectoriels

- 176.** Certains organismes nationaux, notamment en Australie, au Canada, à Singapour, au Royaume-Uni et aux États-Unis, chargés de surveiller l'application et de mettre en œuvre les règlements de sécurité et santé au travail ont adopté des principes directeurs sur le harcèlement ou le harcèlement moral au travail (Safe Work Australia, 2013; Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, 2016; ministère de la Main-d'œuvre de Singapour, 2015; Direction de la santé et de la sécurité, Royaume-Uni, 2006; Institut national de la sécurité et de la santé au travail des États-Unis, 2012; ministère du Travail des États-Unis, 2011 et 2009).
- 177.** Dans certains pays, des consignes ont été données à propos du harcèlement discriminatoire, par exemple contre les personnes handicapées en Afrique du Sud ¹³², les travailleurs exerçant certaines professions comme les travailleurs domestiques au Brésil, les chauffeurs de taxi et les chauffeurs à la journée au Royaume-Uni, et les personnels de santé et des services sociaux aux États-Unis (ministère du Travail et de la Sécurité sociale du Brésil, 2015; ministère du Travail des États-Unis, 2010). De plus, de nombreux pays ont publié des codes de bonnes pratiques ou des lignes directrices concernant le harcèlement sexuel sur les lieux de travail ¹³³. Par exemple, au Pakistan, tous les employeurs sont tenus d'adopter le code de conduite «Zéro tolérance pour le harcèlement sexuel» en application de la loi de 2010 sur la protection contre le harcèlement des femmes sur les lieux de travail.

¹³² Code de bonnes pratiques sur l'emploi des personnes handicapées.

¹³³ Botswana: Code de bonnes pratiques sur le harcèlement sexuel au travail (2002); Afrique du Sud: Code de bonnes pratiques (révisé) sur la gestion des cas de harcèlement sexuel au travail (1998); Uruguay: Institut national de la femme, Guide de procédure pour les cas de harcèlement sexuel au travail (2009); Malaisie: ministère des Ressources humaines, Code de bonnes pratiques sur la prévention et l'éradication du harcèlement sexuel au travail (2000).

Encadré 6
Codes de bonnes pratiques pour aider les victimes
à obtenir réparation: Afrique du Sud

En Afrique du Sud, le Code de bonnes pratiques sur la gestion des cas de harcèlement sexuel au travail s'applique à toutes les personnes qui peuvent être considérées comme victimes et à toutes celles qui peuvent être considérées comme coupables ou responsables de harcèlement sexuel, y compris les candidats à un emploi, les clients, les fournisseurs, les sous-traitants et autres personnes qui ont affaire avec l'entreprise.

Grâce à cette conception élargie des notions de victime et d'auteur, la cour d'appel a pu reconnaître un employeur coupable d'avoir harcelé une salariée d'une autre entreprise qui travaillait à un projet commun. La cour a considéré que bien que ces deux personnes ne soient pas collègues, le rapport de force était déséquilibré sur les plans de l'âge et de l'ancienneté. De plus, le comportement de l'auteur, bien qu'il n'ait été ni physique ni persistant et qu'il se soit limité à un seul incident, a malgré tout été considéré comme constituant un fait de harcèlement sexuel*.

* *Simmers v. Campbell Scientific Africa (Pty) Ltd (C751/2013) [2014] ZALCCT 34.*

- 178.** Des outils ont aussi été conçus au niveau national par des organisations de travailleurs et d'employeurs. Par exemple, le Syndicat canadien de la fonction publique a produit une trousse de prévention de la violence et du harcèlement au travail qui contient une information sur la législation, des conseils de prévention, une liste de points à vérifier lors des inspections et des mesures de prévention de la violence. De même, UNISON, le syndicat de la fonction publique du Royaume-Uni, a fait paraître à l'intention des délégués à la sécurité un guide sur le harcèlement moral, qui explique les principes essentiels de la législation et propose des solutions à mettre en place sur les lieux de travail. La Fédération des employeurs de la Zambie a publié en 2011 un code de conduite dans lequel il est indiqué que les employeurs de travailleurs domestiques ne doivent pas faire subir à leurs employés, ou tolérer qu'ils subissent, de violence physique, psychologique, sexuelle ou verbale dans l'environnement de travail.

Initiatives, formation et sensibilisation sur les lieux de travail

- 179.** Les entreprises ne luttent pas toutes contre la violence avec les mêmes outils; certaines analysent les risques que cette violence engendre pour la santé et la sécurité en incluant dans cette analyse les conditions de travail et les risques psychosociaux. Le harcèlement moral est difficile à détecter au moyen des systèmes classiques de gestion et de prévention des risques, car ces systèmes font le plus souvent appel à des méthodes quantitatives auxquelles échappent les cas individuels. C'est pourquoi les entreprises préfèrent s'appuyer sur les plaintes des travailleurs touchés ou de leurs collègues (Velázquez, 2016). Une fois les risques connus, elles rédigent un code de conduite à l'intention des travailleurs et des clients ou prennent des mesures ciblées (Safe Work Australia, 2013). Par exemple, au Nicaragua, dès que les usines de confection ont pris des mesures contre le harcèlement sexuel, l'inquiétude des travailleuses a diminué de 29 pour cent (Brown et coll., 2016).
- 180.** Une formation dispensée dans les entreprises, notamment sur les caractéristiques masculines¹³⁴, peut contribuer à remettre radicalement en question les idées préconçues et transformer les comportements culturels au sein et à l'extérieur du monde du travail (Holmes et Flood, 2013). Aux Etats-Unis, par exemple, l'initiative «Men and Women as Allies» (Hommes et femmes alliés contre la violence au travail et la violence conjugale) vise un changement des comportements au travail en mettant en évidence les liens entre violence

¹³⁴ Dans le contexte de l'égalité de genre, ces caractéristiques masculines, ou masculinité, sont une construction sociale, culturelle et temporelle plutôt qu'une réalité biologique. Elles renvoient à la façon dont est perçu ou imaginé le comportement spécifique des hommes dans un contexte donné.

domestique, violence des hommes entre eux et harcèlement moral au travail (Wagner et coll., 2012, p. 107).

Encadré 7

Prévention du harcèlement sexuel sur les lieux de travail en Jordanie

En 2013, le programme Better Work du BIT et de l'IFC a incité une usine de confection de Jordanie à prendre des mesures de lutte contre le harcèlement et a dispensé une formation aux membres de la direction, au personnel d'encadrement et aux ouvriers. A l'issue de cette intervention, 40 pour cent de travailleurs supplémentaires ont déclaré mieux comprendre les conséquences du harcèlement sexuel. Et, du côté de la direction et des cadres, également 40 pour cent de plus se sont déclarés mieux en mesure de lutter contre le harcèlement sexuel.

Source: BIT, 2014d.

- 181.** Les chefs d'entreprise sont de plus en plus convaincus du rôle que joue la méthode de gestion dite du «leadership transformationnel» (les dirigeants sont une source de motivation, d'inspiration et de stimulation intellectuelle pour leurs employés, à qui ils accordent une attention personnalisée) dans la réduction du harcèlement moral (Appelbaum et coll., 2012; Beugré et coll., 2006). D'après une étude réalisée en Turquie dans 25 écoles primaires et secondaires, les directeurs d'établissement qui ont des qualités de leader transformationnel améliorent la santé organisationnelle de leur école et, de ce fait, les enseignants subissent moins de harcèlement moral au travail (Cemaloğlu, 2011). Les cadres peuvent aussi diminuer le risque de violence en rééquilibrant les rapports de force. Une étude réalisée dans une usine textile du Mexique montre les avantages du passage d'un système de rémunération à la pièce surveillé par des superviseurs de sexe masculin à un système d'équipes autogérées: le rééquilibrage du rapport de force entre cadres et ouvriers dans les ateliers s'est traduit par une diminution des cas de harcèlement sexuel (Plankey-Videla, 2012, p. 116).

Analyse des lacunes

- 182.** La violence touche les femmes et les hommes dans tous les secteurs, de l'économie formelle comme de l'économie informelle, dans toutes les professions et à tous les échelons de la hiérarchie. De plus, elle ne se manifeste pas de la même manière ni avec la même intensité selon les secteurs et les catégories de travailleurs, et les lois qui sont censées lutter contre la violence dans le monde du travail ne sont pas toujours cohérentes ni coordonnées. On trouvera dans la présente section un résumé des principales lacunes des mesures visant à prévenir et à combattre la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. A l'heure actuelle, aucune norme internationale ne traite de cette violence, ne la définit ni n'en délimite les contours. Pourtant, les législations, politiques et conventions collectives de pays du monde entier sont une source d'information d'une très grande richesse qui pourrait former la base d'une ou de plusieurs normes internationales.
- 183.** *Contours et définition.* Ce qui manque principalement dans la législation sur la violence au travail, c'est la délimitation du champ d'application: qui est protégé, où et quand? Par exemple, les travailleurs domestiques sont souvent plus exposés que d'autres au risque de violence au travail mais ils sont rarement protégés par la législation. De plus, certaines dispositions contractuelles peuvent restreindre la protection de travailleurs à risque. De même, la notion de «lieu de travail» est définie de façon très étroite comme se rapportant uniquement au lieu de travail physique. Or, on l'a vu dans le présent rapport, la violence peut se produire pendant les trajets domicile-travail, à l'occasion d'une fête organisée dans le cadre du travail et par le truchement de technologies qui brouillent les frontières entre lieux de travail, espaces domestiques et lieux publics. Pour être complètes, la définition du travailleur et celle du lieu de travail doivent englober les travailleurs les plus exposés au risque de violence et toute la diversité des lieux de travail.

-
- 184.** Dans les textes existants, la question de la violence dans le monde du travail est en général fragmentée. En effet, l'accent est souvent mis sur la violence physique, qui est la plus visible, alors que les séquelles permanentes et douloureuses de la violence psychologique et de la violence sexuelle, humiliantes et dégradantes pour les travailleurs et les employeurs, peuvent être encore plus insidieuses et destructrices. Le travail décent ne peut exister dans un tel climat de violence.
- 185.** Qui plus est, une large définition de la violence aiderait à surmonter les clichés concernant les auteurs et les victimes. Concrètement, un texte qui interdit uniquement le harcèlement sexuel des femmes empêche les victimes de sexe masculin de porter plainte. De plus, lorsque, de par la définition du harcèlement moral, seuls les cadres sont considérés comme d'éventuels auteurs, le harcèlement moral entre collègues n'est pas interdit en réalité. Si, comme on le sait, le statut hiérarchique n'est pas nécessairement une protection contre la violence infligée par des personnes de tous niveaux, à la suite notamment d'interactions associées au genre, à la race et à la classe sociale, la notion de victime et d'auteur potentiels pourrait être encore élargie. Elle pourrait s'appliquer aussi aux personnes qui travaillent sous la supervision d'une autre, même lorsque celle-ci n'est pas partie à la relation de travail, comme les stagiaires, les apprentis, les sous-traitants et les travailleurs intérimaires, et aux tiers qui entrent en contact avec le lieu de travail, comme les clients, les patients ou les consommateurs.
- 186.** *Prévention.* Une autre lacune d'importance non négligeable concerne la prévention et la gestion de la violence sur les lieux de travail. Bien que, dans la plupart des pays, l'employeur soit tenu d'une manière générale de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, cette obligation ne s'étend pas toujours à la protection contre la violence. Bien souvent, les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail supposent une stratégie d'entreprise, des évaluations des risques, un devoir d'information, des mécanismes internes de traitement des plaintes ainsi que des enquêtes sur les risques inhérents au lieu de travail. Inclure explicitement les risques de violence dans ces systèmes rendrait probablement les lieux de travail plus sûrs. Cibler les risques psychosociaux qui sont liés, d'une part, à l'environnement et à la structure organisationnelle du lieu de travail et, d'autre part, à une situation et des conditions de travail particulières, de nature à aggraver le risque de violence, contribuerait certainement dans une large mesure à prévenir la violence.
- 187.** *Débordement de la violence domestique/entre partenaires intimes.* Malgré l'impact avéré (sur les plans humain et financier) de la violence entre partenaires intimes sur le monde du travail, peu de pays interdisent cette forme de violence dans sa dimension économique, qui peut priver les victimes des moyens financiers dont elles auraient besoin pour quitter une relation nocive ou les empêcher d'accéder à un emploi et de le conserver. Néanmoins, il existe de plus en plus de lois et de conventions collectives qui pallient les conséquences de la violence domestique, notamment par le biais de dispositions prévoyant des congés et une assistance pour les victimes.
- 188.** *Protection contre la violence dans le monde du travail.* Plusieurs pays s'attaquent à la violence au travail dans une optique de justice pénale, qui n'est cependant pas toujours efficace lorsqu'il s'agit des formes de violence plus ou moins «normalisées», comme le harcèlement sexuel et le harcèlement moral. Interdire clairement, complètement et d'une manière cohérente toutes les formes de violence dans les lois relatives au travail, à la sécurité et la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination et adopter des textes consacrés uniquement à la question tout en instituant des mécanismes internes et externes de traitement des plaintes sont des moyens de permettre aux travailleurs, aux employeurs, aux syndicats, aux inspecteurs du travail, aux organismes de défense des droits de l'homme et aux tribunaux de faire valoir des droits et de les faire respecter. Lorsque ni le droit pénal ni le droit du travail ne traitent de la violence dans le monde du travail, la seule solution dont disposent les victimes est de démissionner et d'essayer d'obtenir réparation auprès des tribunaux sur la base du droit de la responsabilité civile ou du droit des contrats. Sans possibilité de

réhabilitation pour la victime et de transformation pour l'entreprise, cela ne change guère la culture du lieu de travail et ne fait pas grand-chose pour prévenir la violence.

- 189.** Il est de plus en plus admis que les travailleurs atteints de pathologies causées par la violence dans le monde du travail ont besoin d'une assistance financière. Toutefois, seul un petit nombre de pays considèrent ces pathologies comme des maladies professionnelles indemnisables. Ainsi, les travailleurs atteints d'une maladie physique ou mentale invalidante sont obligés de payer des frais importants de leur poche. Les réparations sont en général limitées à des dommages et intérêts, et ne comprennent pas la réintégration du salarié. Et, selon le type de contrat, les réparations et l'accès à des prestations de sécurité sociale peuvent être encore plus restreints.
- 190.** *Catégories à risque.* Si la violence au travail touche toutes les personnes, dans tous les secteurs et dans toutes les professions, elle est toutefois plus fréquente ou d'une nature différente pour de nombreuses catégories de travailleurs. Pour que la prévention et la protection contre cette violence soient efficaces, il faut avoir connaissance et tenir compte des besoins particuliers et de la situation singulière des personnes qui appartiennent à ces catégories.
- 191.** *Mécanismes de contrôle et de surveillance.* De nombreux pays n'ont pas de politique nationale permettant de lutter contre la violence dans le monde du travail sous tous ses aspects (y compris la violence sexiste). Sauf quelques exceptions notables, les inspecteurs du travail, les juges et autres acteurs concernés ne sont pas formés pour détecter les risques de violence et n'ont pas toujours le pouvoir d'arrêter le travail lorsque de tels risques existent. A cela s'ajoute le fait que les données révélant l'ampleur du phénomène, bien que nécessaires pour étayer la législation et l'action des pouvoirs publics, ne sont pas collectées à grande échelle.
- 192.** *Organisations de travailleurs et d'employeurs.* De nombreuses organisations de travailleurs et d'employeurs répondent à la violence dans le monde du travail par des campagnes, des codes de conduite et des actions de sensibilisation. Toutefois, les conventions collectives, qui peuvent consolider les mécanismes de prévention et de lutte contre la violence, ne font pas toujours mention des différentes formes de violence. Lorsqu'elles le font, les dispositions correspondantes expriment davantage un souhait qu'elles n'énoncent clairement les obligations de chacune des parties. Du fait de la place centrale qu'elles occupent dans le monde du travail, les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent prendre une série de mesures volontaristes de prévention et de lutte contre la violence.
- 193.** *Vers un instrument sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.* Le présent rapport a montré que des orientations de l'OIT sur les mesures à prendre pour prévenir la violence dans le monde du travail et y remédier sont nécessaires. Les principes et les mesures de base pourraient être énoncés d'une manière générale dans une convention qui pourrait être complétée par des dispositions détaillées inscrites dans une recommandation.
- 194.** De tels instruments pourraient présenter une stratégie systématique et complète de lutte contre la violence dans le monde du travail par la prévention et l'interdiction de cette violence, la protection des victimes, des moyens de coercition et un suivi permanent.
- 195.** Il semblerait par conséquent indiqué que les nouveaux instruments de l'OIT contiennent des dispositions qui:
- donnent une définition exhaustive de la violence et déterminent le champ d'application de l'instrument;

-
- préconisent une stratégie de prévention systématique, fondée éventuellement sur des enseignements tirés d'autres instruments internationaux relatifs à la sécurité et à la santé;
 - préconisent des mécanismes de traitement des plaintes efficaces, accessibles et qui protègent les victimes et les témoins contre les représailles;
 - préconisent des conditions de travail et des structures organisationnelles, telles que les travailleurs puissent accéder aux mécanismes de protection existants pour échapper à une relation de pouvoir destructrice;
 - préconisent l'élaboration, en coopération avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, de politiques, lignes directrices, codes de bonnes pratiques, campagnes de sensibilisation et d'autres formes d'action destinées à éliminer la violence dans le monde du travail;
 - préconisent la collecte systématique de statistiques sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

Bibliographie

- Access Economics Pty Ltd. 2004. *The cost of domestic violence to the Australian economy: Part I* (Canberra, Commonwealth of Australia).
- Addati, L. et coll. 2014. *Maternité et paternité au travail: loi et pratique à travers le monde* (Genève, BIT).
- Air Transport Action Group (ATAG). «2016. Facts & Figures»: <http://www.atag.org/facts-and-figures.html> [21 juin 2016].
- American Academy of Experts in Traumatic Stress. 2014. «Workplace Violence»: <http://www.aets.org/article179.htm> [4 juillet 2016].
- Antai, D. 2011. «Controlling behavior, power relations within intimate relationships and intimate partner physical and sexual violence against women in Nigeria», dans *BMC Public Health*, vol. 11. DOI: 10.1186/1471-2458-11-511.
- Appelbaum, S.H. et coll. 2012. «Workplace bullying: consequences, causes and controls (part two)», dans *Industrial and Commercial Training*, vol. 44, pp. 337-344. DOI: 10.1108/00197851211254770.
- Asian Pacific Institute on Gender-Based Violence. Sans date. «Gender-Based Violence: Patriarchy and Power»: <http://www.api-gbv.org/violence/patriarchy-power.php> [10 juin 2016].
- Australian Human Rights Commission. 2011. *Social Justice Report 2011* (Sydney).
- Baby, M. et coll. 2014. «“Violence is not part of our job”: a thematic analysis of psychiatric mental health nurses’ experiences of patient assaults from a New Zealand perspective», dans *Issues in Mental Health Nursing*, vol. 35, pp. 647-655. DOI: 10.3109/01612840.2014.892552.
- Baines, D. et Cunningham, I. 2011. «White knuckle care work: violence, gender and new public management in the voluntary sector», dans *Work Employment and Society*, vol. 25, pp. 760-776. DOI: 10.1177/0950017011419710.
- Baird, M. et coll. 2014. «An equality bargaining breakthrough: Paid domestic violence leave», dans *The Journal of Industrial Relations*. DOI: 10.1177/0022185613517471.
- Banerjee, A. et coll. 2012. «Structural violence in long-term, residential care for older people: Comparing Canada and Scandinavia», dans *Social Science and Medicine*, vol. 74, pp. 390-398. DOI: 10.1016/j.socscimed.2011.10.037.
- Banque mondiale. 2015. *Les femmes, l’entreprise et le droit 2016: parvenir à l’égalité* (Washington, DC).
- Barling, J. 1996. «The prediction, experience, and consequences of workplace violence», dans G.R. VandenBos et E.Q. Bulatao (dir. de publication), *Violence on the Job: Identifying Risks and Developing Solutions* (Washington, DC, American Psychological Association) pp. 29-49.
- Benach, J. et Muntaner, C. 2013. *Employment, Work and Health Inequalities: A Global Perspective* (Icaria editorial, Barcelone).

-
- Beugré, C. et coll. 2006. «Transformational leadership in organizations: an environment-induced model», dans *International Journal of Manpower*, vol. 27, pp. 52-62. DOI: 10.1108/01437720610652835.
- BIT. 1996. *Enregistrement et déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles*, Recueil de directives pratiques du BIT (Genève).
- ; et coll. 2002. *Directives générales sur la violence au travail dans le secteur de la santé* (Genève).
- . 2004. *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène*, Genève.
- . 2010. *Liste des maladies professionnelles de l'OIT (révisée en 2010)* (Genève).
- . 2011a. *Cambodia – addressing HIV vulnerabilities of indirect sex workers during the financial crisis: Situation analysis, strategies and entry points for HIV/AIDS workplace education* (Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Asie de l'Est et du Sud-Est et le Pacifique, Bangkok).
- . 2011b. *La sécurité et la santé dans l'agriculture*, Recueil de directives pratiques (Genève).
- . 2012. *Donner un visage humain à la mondialisation, Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales*, Rapport III (1B) (Genève).
- . 2013a. *Work-related violence and its integration into existing surveys*, document de séance distribué à la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 2-11 octobre 2013.
- . 2013b. *Men and Masculinities: Promoting Gender Equality in the World of Work*, document de travail (Genève).
- . 2013c. *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana* (San José).
- . 2013d. *L'aviation civile: un monde du travail en mutation*, document thématique soumis pour discussion au Forum de dialogue mondial chargé d'examiner les effets de la crise économique mondiale sur l'industrie de l'aviation civile, Genève, 20-22 février 2013.
- . 2013e. *Caught at sea: Forced labour and trafficking in fisheries* (Genève).
- . 2013f. *Les travailleurs domestiques dans le monde: statistiques mondiales et régionales et étendue de la protection juridique* (Genève).
- . 2013g. *Travail domestique des enfants: estimations mondiales 2012*. Programme international pour l'élimination du travail des enfants (IPEC) (Genève).
- . 2014a. *The case against verbal abuse in garment factories: Evidence from Better Work*, Research brief (Genève, programme «Better Work»).
- . 2014b. *Salaires et temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure* (Genève).

-
- . 2014c. *Las barreras al empleo de las personas viviendo con VIH en el Conurbano Bonaerense Argentina: Un estudio exploratorio* (Buenos Aires, Bureau de pays de l’OIT pour l’Argentine).
 - . 2014d. *Case Study: Addressing sexual harassment in Jordan’s garment industry* (Genève, programme «Better Work»).
 - . 2015a. *Procès-verbaux de la 325^e session du Conseil d’administration du Bureau international du Travail*, document GB.325/PV (Genève).
 - . 2015b. *Les formes atypiques d’emploi: Rapport pour discussion à la Réunion d’experts sur les formes atypiques d’emploi* (Genève).
 - . 2015c. *Résumé: Estimations mondiales de l’OIT concernant les travailleuses et les travailleurs migrants – Résultats et méthodologie* (Genève).
 - . 2015d. *Discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity: Results of the ILO’s PRIDE Project* (Genève).
 - . 2015e. *Estimations mondiales de l’OIT concernant les travailleuses et les travailleurs migrants – Résultats et méthodologie* (Genève).
 - . 2016a. *Composition et ordre du jour des organes permanents et des réunions, 326^e session du Conseil d’administration*, document GB.326/INS/17, Genève.
 - . 2016b. *Le stress au travail: un défi collectif*, présentation faite à l’occasion de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, 28 avril 2016 (Genève).
 - . 2016c. *Les femmes au travail, Tendances 2016* (Genève).
 - . 2016d. *Indicateurs Clés du Marché du Travail 2015*: <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--fr/index.htm> [16 juin 2016].
 - . Sans date. a. «Violence et stress»: <http://www.ilo.org/sector/activities/topics/violence-and-stress/lang--fr/index.htm> [16 juin 2016].
 - . Sans date. b. «Guide simplifié sur la convention du travail maritime, 2006»: http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_219673/lang--fr/index.htm [16 juin 2016].
 - . Sans date. c. *Creating partnerships throughout the global garment industry to help workers and businesses*: <http://betterwork.org/global/> [16 juin 2016].
 - . A paraître. a. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Genève).
 - . A paraître. b. *Policy Guidelines for the Promotion of Sustainable Rural Livelihoods Targeting the Agro-Food Sectors* (Genève).
- Bowie, V. 2002. «Defining violence at work: a new typology» dans Gill M. et coll (dir. de publication): *Violence at Work: Causes, Patterns and Prevention* (Portland, Willan Publishing).
- Bozon, M. et coll. 2009. «A life course approach to patterns and trends in modern Latin American sexual behavior», dans *Journal of Acquired Immune Deficiency Syndromes*, vol. 51. DOI: 10.1097/QAI.0b013e 3181a2652f.

-
- Brown, D.K. et coll. 2016. *Impact Evaluation of Better Work – A report from Tufts University*, Mimeo, Tufts University.
- Campbell, C. 2014. «Ethical decision making and zero tolerance: Meeting needs of the patient and healthcare provider», 4^e Conférence internationale sur la violence dans le secteur de la santé, ResearchGate.
- Caponecchia, C. et Wyatt, A. 2011. *Preventing workplace bullying: an evidence-based guide for managers and employees* (Londres, Routledge).
- Cemaloğlu, N. 2011. «Primary Principals’ Leadership Styles, School Organizational Health and Workplace Bullying», dans *Journal of Educational Administration*, vol. 49, pp. 495-512. DOI: 10.1108/09578231111159511.
- Center for American Nurses. 2008. *Lateral Violence and Bullying in the Workplace*, document d’orientation.
- Centre canadien d’hygiène et de sécurité au travail. 2016. «Violence en milieu de travail», Fiches d’information Réponses SST: <http://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/violence.html> [7 avril 2016].
- CES (Confédération européenne des syndicats). 2012. *Programme d’action de la CES sur l’égalité hommes-femmes* (Bruxelles).
- Chappell, D. et Di Martino, V. 2006. *La violence au travail*, 3^e édition (Genève, BIT).
- Charbonneau, A. 2016. «Violence and bullying in maritime transport: The contribution of the Maritime Labour Convention of 2006», dans Lerouge, L. (dir. de publication), *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Approach* (éditions Springer).
- Cihon, P.J. et Castagnera, C.O. *Employment and Labor Law* (Mason, South-Western Cengage Learning), p. 177.
- Commission européenne. 1999. *Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l’Union européenne* (Bruxelles).
- . 2001. Comité consultatif pour la sécurité, l’hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail. *Avis du Comité sur la violence au travail*, adopté le 29 novembre 2001 (1564/2/01).
- . 2007. «Améliorer la qualité et la productivité au travail: stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail», communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions (Bruxelles).
- Commonwealth of Australia, Parlement, Chambre des représentants, Commission permanente sur l’éducation et l’emploi. 2012. *Workplace bullying: We just want it to stop*.
- Congrès du travail du Canada. 2015. «Mettre fin à la violence contre les femmes»: <http://congresdutravail.ca/enjeux-et-recherche/mettre-fin-%C3%A0-la-violence-contre-les-femmes> [16 juin 2016].
- CSI (Confédération syndicale internationale). 2008. *Combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail: un guide syndical* (Bruxelles).

-
- Day, N.E. et Greene, P.G. 2008. «A case for sexual orientation diversity management in small and large organizations», dans *Human Resource Management*, vol. 47, pp. 637-654.
- de Haan, W. 2008. «Violence as an Essentially Contested Concept», dans Body-Gendrot, S. et Spiereburg, P. (dir. de publication), dans *Violence in Europe* (éditions Springer), p. 28.
- de Jong, T. et coll. 2014. *Problèmes actuels et émergents dans le domaine des soins de santé, dont les soins à domicile et de proximité*, rapport de l'Observatoire européen des risques (Luxembourg, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA)).
- Denenberg, R.V. et Denenberg, S.T. 2012. «Workplace violence and the media: the myth of the disgruntled employee», dans *Work*, vol. 42, pp. 5-7. DOI: 10.3233/WOR-2012-1321.
- DeSouza, E.R. et Cerqueira, E. 2009. «From the Kitchen to the Bedroom: Frequency Rates and Consequences of Sexual Harassment Among Female Domestic Workers in Brazil», dans *Journal of interpersonal violence*, vol. 24, pp. 1264-1284. DOI: 10.1177/0886260508322189.
- Dhir, R.K. 2015. *Indigenous Peoples in the World of Work in Asia and the Pacific: A Status Report* (Genève, BIT).
- Di Martino, V. 2002. *Workplace violence in the health sector: Country case studies* (Genève, OMS).
- et Musri, M. 2001. *Guidance for the prevention of stress and violence at the workplace* (Kuala Lumpur, ministère de la Santé et de la Sécurité au travail, Malaisie).
- et coll. 2003. *Prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail* (Luxembourg, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)).
- DRI (Disability Rights International) – Guatemala. 2015. «Protecting the lives and integrity of women with disabilities detained at the National Mental Health Hospital, Guatemala, through the Inter-American Human Rights System», dans *Making it Work initiative on gender and disability inclusion: Advancing equity for women and girls with disabilities*, pp. 17-18.
- Einarsen, S. et coll. 1994. «Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: an exploratory study», dans *European Work and Organizational Psychologist*, vol. 4, pp. 384-401. DOI: 10.1080/1359432940 8410497.
- et Skogstad, A. 1996. «Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations», dans *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, pp. 185-201. DOI: 10.1080/13594329608414854.
- et coll. (dir. de publication). 2003. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (Londres, Taylor and Francis).
- . 2005. «The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience», dans *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, vol. 7-3. DOI: 10.4000/pistes.3156.
- Elliott, J.R. et Smith, R.A. 2004. «Race, Gender, and Workplace Power», dans *American Sociological Review*, vol. 69, pp. 365-386. DOI: 10.1177/000312240406900303.
- Equal Rights Advocates. 2014. *Moving women forward: Sexual Harassment Still Exacting a Hefty Toll* (San Francisco). Première partie d'une série en trois volets.

-
- Equality and Human Rights Commission. 2011. *Hidden in plain sight: Inquiry into disability-related harassment* (Londres).
- . 2015. *Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage, First findings: Surveys of Employers and Mothers* (Londres).
- Estrada, F. et coll. 2010. «Violence at Work – The Emergence of a Social Problem», dans *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, vol. 11, pp. 46-65. DOI: 10.1080/14043851003703846.
- EuroCommerce. 2009. *Stop! Prévention de la violence causée par des tiers dans le commerce, Guide pratique* (Bruxelles).
- EU-OSHA (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail). 2002. *Harcèlement moral sur le lieu de travail et Violence au travail, Factsheets n^{os} 23 et 24*.
- Eurofound. 2013. *Violence physique et psychologique sur le lieu de travail* (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne).
- . 2015. *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies* (Dublin).
- European Institute for Gender Equality. Sans date. «What is gender-based violence?»: <http://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence> [10 juin 2016].
- Eurostat. 2015. «Transportation and storage statistics – NACE Rev. 2», base de données disponible à: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Transportation_and_storage_statistics_-_NACE_Rev._2 [16 juin 2016].
- EverSafe. 2015. *Workplace Violence and Harassment Training Power Point*, Eversafe Media Inc.: <http://eversafe.ca/free-workplace-violence-and-harassment-training-power-point> [15 juin 2016].
- Fair Wear Foundation et coll. 2013. *Standing firm against factory floor harassment: Preventing violence against women garment workers in Bangladesh and India* (ONU-Femmes).
- Faley, R. et coll. 1999. «Estimating the Organizational Costs of Sexual Harassment: The Case of the U.S. Army», dans *Journal of Business and Psychology*, vol. 13, pp. 461-484. DOI: 10.1023/A:1022987119277.
- FAO (Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture). 2011. *Le rôle des femmes dans l'agriculture: combler le fossé entre les hommes et les femmes pour soutenir le développement. La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture* (Rome).
- Forastieri, V. (dir. de publication). 2012. *Le kit pédagogique SOLVE: Intégrer la promotion de la santé dans les politiques de sécurité et santé au travail, deuxième édition* (Genève, BIT).
- Gamonal, S. et Ugarte, J.L. 2012. «Sexual and moral harassment in the workplace», présentation faite à l'occasion du XX^e Congrès mondial du droit du travail et de la sécurité sociale (Santiago du Chili).
- Garcia-Rivera, B. et coll. 2014. «The hidden face of mobbing behaviour: Survey application of the Cisneros inventory in a maquila facility in Mexico», dans *Contaduría y Administración*, vol. 59, pp. 175-193. DOI: 10.1016/S0186-1042(14)71248-3.
- Garver, N. 1968. «What violence is», dans *The Nation*, pp. 819-822.

-
- Gates, D.M.; Gillespie, G.L. et Succop, P. 2011. «Violence against nurses and its impact on stress and productivity», dans *Nursing Economics*, vol. 29, pp. 59-66.
- Gelms, J. 2012. «High-tech harassment: employer liability under Title VII for employee social media misconduct», dans *Washington Law Review*, vol. 87, p. 259.
- Giga, S.I. et coll. 2008. «The Cost of Workplace Bullying», Research Commissioned by the Dignity at Work Partnership: A Partnership Project Funded Jointly by Unite the Union and the Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IOREa6HGHy4J:https://www.researchgate.net/profile/Sabir_Giga/publication/260246863_The_Costs_of_Workplace_Bullying/links/0deec5315febb10c82000000+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=ch [11 juillet 2016].
- Giunti, A. 2015. «Il mobbing per maternità colpisce mezzo milione di lavoratrici ogni anno»: <http://espresso.repubblica.it/attualita/2015/03/30/news/il-mobbing-post-maternita-colpisce-mezzo-milione-di-lavoratrici-ogni-anno-1.206373> [16 juin 2016].
- Glenn, W. 2004. «Workplace violence: The Ever-Expanding Definition», dans *OHS Canada*, vol. 20, pp. 24-25.
- Gouvernement du Chili. 2003. Chambre des députés, compte rendu des travaux du 4 mars 2003 (en espagnol).
- Graham, I. 2003. «Pour en finir avec le harcèlement: légiférer ou négocier?» dans *La violence au travail – Education ouvrière 2003/4*, n° 133, pp. 61-67 (Genève, BIT).
- Grinberg, E. 2015. «Sexual harassment: How to make science safer for women», CNN, 4 nov. 2015: <http://www.cnn.com/2015/11/04/living/geoff-marcy-astronomy-harassment-feat/index.html> [4 juillet 2016].
- Guasp, A. 2013. *Gay in Britain: Lesbian, gay and bisexual people's experiences and expectations of discrimination* (Londres, Stonewall).
- Hamilton, T. et Sharma, S. 1996. «Power, Power relations, and oppression: A perspective for balancing the power relations», dans *Peace Research*, vol. 28, pp. 21-41.
- HCDH (Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme). 2013. «Ghana's criminal justice and mental health practices need critical attention to be more humane»: <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=13990> [11 juillet 2016].
- Heath, R. 2014. «Women's Access to Labor Market Opportunities, Control of Household Resources, and Domestic Violence: Evidence from Bangladesh», dans *World Development*, vol. 57, pp. 32-46. DOI: 10.1016/j.worlddev.2013.10.028.
- Health and Safety Executive. 2006. *Violence at work: A guide for employers* (Londres).
- Hershcovis, M.S. et Barling, J. 2010. «Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators», dans *Journal of Organizational Behavior*, vol. 31, pp. 24-44.
- Hillis, K. 2013. «Bullying in Law Enforcement: End the Silence Paper», présentation faite à la XLII^e session de la School of Law Enforcement Supervision, organisée au *Criminal Justice Institute* (University of Arkansas System).

-
- Hoel, H. et coll. 2014. *The Ups and Downs of LGBs' Workplace Experiences: Discrimination, Bullying and Harassment of Lesbian, Gay and Bisexual Employees in Britain* (Manchester, Manchester Business School).
- Holland, K.J, et Cortina, L.M. 2016. «Sexual Harassment: Undermining the well-being of Working Women», dans Connerley, M.L. et Wu, J. (dir. de publication), *Handbook on Well-Being of Working Women* (Pays-Bas, éditions Springer), pp. 83-101.
- Holmes, S. et Flood, M. 2013. *Genders at Work: Exploring the Role of Workplace Equality in Preventing Men's Violence Against Women* (Sydney, White Ribbon).
- Hsiao, P. 2015. «Power harassment: the tort of workplace bullying in Japan», dans *UCLA Pacific Basin Law Journal*, vol. 32, pp. 181-201.
- Human Rights Watch. 2015. *Whoever Raises their Head Suffers the Most: Workers' rights in Bangladesh's garment factories* (Etats-Unis).
- . 2016. *Living in hell: Abuses against people with psychosocial disabilities in Indonesia* (Etats-Unis).
- Husn, H.A. et coll. 2015. *The other migrant crisis: Protecting migrant workers against exploitation in the Middle East and North Africa* (Genève, Organisation internationale pour les migrations en partenariat avec la Walk Free Foundation).
- IATA (Association du transport aérien international). 2015. *Guidance on unruly passenger prevention and management*.
- Indigenous Peoples: Sustainable Development Knowledge Platform. Sans date. «Indigenous peoples»: <https://sustainabledevelopment.un.org/majorgroups/indigenouspeoples> [21 juin 2016].
- International Foundation for Electoral Systems and the Institute for Women's Policy Research. 2010. *The Status of Women in the Middle East and North Africa (SWMENA) Project. Focus on Lebanon, Women's Freedom of Movement, & Freedom from Harassment & Violence* (Washington).
- International Labor Rights Forum. 2002. *Violence Against Women in the Workplace in Kenya: Assessment of Workplace Sexual Harassment in the Commercial Agriculture and Textile Manufacturing Sectors in Kenya*.
- ITF (Fédération internationale des ouvriers du transport). 2015. *Women Seafarers' Health and Welfare Survey* (Londres).
- . Sans date. a. *C'est notre lot quotidien au travail mais ce n'est pas normal. Non à la violence au travail!* (Londres).
- . Sans date. b. *Guide d'action de l'ITF sur la violence à l'égard des femmes* (Londres).
- Istat. 2010. *Il disagio nelle relazioni lavorative: Anni 2008-2009, Statistiche in breve* (Rome, Institut national de statistique).
- Jacobs, S. et coll. 2015. «Sexual harassment in an east African agribusiness supply chain», dans *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 26, pp. 393-410. DOI: 10.1177/1035304615595604.

-
- Jayaraman, S. 2013. «“Living Off Tips”: Restaurant Workers Campaign for a Living Wage», Women’s Media Center, 2 oct. 2013: <http://www.womensmediacenter.com/feature/entry/living-off-tips-restaurant-workers-campaign-for-a-living-wage> [8 juin 2016].
- JILPT (Institut japonais pour la politique du travail et la formation). 2013. *Workplace Bullying and Harassment*, rapport n° 12. Séminaire sur le harcèlement au travail (Tokyo).
- Jones, T. et coll. 2011. «Workplace Assaults in Britain: Understanding the Influence of Individual and Workplace Characteristics», dans *British Journal of Criminology*, vol. 51, pp. 159-178. DOI: 10.1093/bjc/azq064.
- Judkins-Cohn, T. 2010. «The impact of verbal abuse on nurses includes negative emotions, decreased productivity, increased potential for turnover, and a negative effect on nursing care», dans *Psychometrics*, vol. 10, n° 4: http://www.resourcenter.net/images/snrs/files/sojnr_articles2/Vol10Num04Art15.html [8 juin 2016].
- Kaminski, M. et Sincox, A.K. 2012. *Workplace bullying in health care: Peer-to-peer bullying of nurses* (Michigan State University et Michigan Nurses Association).
- Kaplan, B. et coll. 2013. «Violence against health care workers», dans *Medical Journal of Islamic World Academy of Sciences*, vol. 21, pp. 4-10.
- Keashly, L. et Neuman, J. 2010. «Faculty experiences with bullying in higher education – Causes, consequences and management», dans *Administrative Theory and Praxis*, vol. 31, n° 1.
- Kelleher, F. et coll. 2011. *Women and the Teaching Profession: Exploring the Feminisation Debate* (Londres et Paris, Commonwealth Secretariat).
- Khalef, A. 2003. «La violence en milieu de travail est-elle une fatalité?», dans *La violence au travail – Education ouvrière 2003/4*, n° 133, pp. 13-19 (Genève, BIT).
- Krug, E.G. et coll. (dir. de publication). 2002. *Rapport mondial sur la violence et la santé* (Genève, OMS).
- LaMontagne, A.D. et coll. 2009. «Unwanted sexual advances at work: variations by employment arrangement in a sample of working Australians», dans *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, vol. 33, pp. 173-179. DOI: 10.1111/j.1753-6405.2009.00366.x.
- Larson, C. 2013. «China’s Female Factory Workers Face Widespread Sexual Harassment», dans *China Labour Bulletin* (Hong-kong, Chine), 11 déc. 2013.
- Lerouge, L. 2010. «Moral Harassment in the Workplace: French Law and European Perspectives», dans *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 32, pp. 109-152.
- . 2016. *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law. A Comparative Legal Approach* (éditions Springer).
- et Naito, S.; 2016. «Bullying and Law in Japan» dans L. Lerouge (dir. de publication), *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law. A Comparative Legal Approach* (éditions Springer).
- Leymann, H. 1990. «Mobbing and psychological terror at workplaces», dans *Violence and Victims*, vol. 5, pp. 119-126.

-
- Lippel, K. et Sikka, A. 2010. «Access to workers' compensation benefits and other legal protections for work-related mental health problems: a Canadian overview», dans *Revue canadienne de santé publique*, vol. 101, suppl. 1, pp. S16-22.
- Liu, R.T. et Mustanski, B. 2012. «Suicidal ideation and self-harm in lesbian, gay, bisexual, and transgender youth», dans *American Journal of Preventive Medicine*, vol. 42, pp. 221-228. DOI: 10.1016/j.amepre.2011.10.023.
- Loewensen, R. 1997. *Health impact of occupational risk in the informal sector in Zimbabwe*, document de travail (Genève, BIT).
- Masselot, A. et coll. 2012. *La lutte contre la discrimination fondée sur la grossesse, la maternité et la parentalité: mise en pratique du droit de l'UE et du droit national dans 33 pays européens*, Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres (Bruxelles, Commission européenne).
- Matulewicz, K. 2015. «Law and the Construction of Institutionalized Sexual Harassment in Restaurants», dans *Canadian Journal of Law and Society*, vol. 30, pp. 401-419. DOI: 10.1017/cls.2015.12.
- McCann, D. 2005. «Sexual harassment at work: National and international responses», Conditions of Work and Employment Series, n° 2 (Genève, BIT).
- McCurry, J. 2015. «Japanese women suffer widespread “maternity harassment” at work», dans *The Guardian* (Londres), 18 nov. 2015.
- McGovern, P. et coll. 2000. «The Cost of Work-related Physical Assaults in Minnesota», dans *Health Services Research*, vol. 35, p. 663.
- McLaughlin, H. et coll. 2012. «Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power», dans *American Sociological Review*, vol. 77, pp. 625-647. DOI: 10.1177/0003122412451728.
- Melzer, S.A. 2002. «Gender, Work, and Intimate Violence: Men's Occupational Violence Spillover and Compensatory Violence», dans *Journal of Marriage and Family*, vol. 64, pp. 820-832. DOI: 10.1111/j.1741-3737.2002.00820.x.
- Meyer, I.H. 2003. «Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence», dans *Psychological Bulletin*, vol. 129, pp. 674-697. DOI: 10.1037/0033-2909.129.5.674.
- Milczarek, M. 2010. *Workplace violence and harassment: A European Picture*, rapport de l'Observatoire européen des risques (Luxembourg, EU-OSHA).
- Ministère de l'Environnement et du Travail, Nouvelle-Ecosse. 2006. *Strategic Directions: Addressing the risk of workplace violence in Nova Scotia* (Halifax).
- Ministère de la Justice des Etats-Unis. 2013. *Workplace Violence against Government Employees, 1994-2011* (Washington, DC).
- , FBI (Bureau fédéral d'enquête) Academy. 2004. *Workplace violence: Issues in response* (Quantico, Virginie).
- Ministère de la Main-d'œuvre, Singapour. 2015. *Tripartite advisory on managing workplace harassment*.

-
- Ministère du Travail des Etats-Unis, Administration de la santé et de la sécurité au travail (OSHA). 2002. *OSHA Fact Sheet: Workplace violence* (Washington, DC).
- . 2009. *Recommendations for workplace violence prevention programs in late-night retail establishments* (Washington, DC).
- . 2010. *OSHA Factsheet Preventing Violence against Taxi and For-Hire Drivers* (Washington, DC).
- . 2011. *Enforcement Procedures for Investigating or Inspecting Workplace Violence Incidents* (Washington, DC).
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, Argentine. OAVL (Bureau consultatif sur la violence au travail). 2016. *¿Qué es violencia laboral?*: http://www.trabajo.gob.ar/oavl/quees.asp?id_seccion=149 [10 juillet 2016].
- Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Brésil. 2015. *Domestic Workers: Rights and Duties*.
- Mollica, K. et Danehower, C. 2014. «Domestic violence and the workplace: The employer's legal responsibilities», dans *Journal of Management and Marketing Research*, vol. 17, pp. 1-11.
- Moon, B. et coll. 2015. «Violence against teachers in South Korea: negative consequences and factors leading to emotional distress», dans *Violence and Victims*, vol. 30, pp. 279-292.
- National Center for Injury Prevention and Control. 2003. *Costs of Intimate Partner Violence against Women in the United States* (Atlanta, Centers for Disease Control and Prevention).
- National Congress of Australia's First Peoples. 2012. *Policy Statement: Lateral Violence*.
- National Institute for Occupational Safety and Health, Etats-Unis. 2012. *Home healthcare workers: How to prevent violence on the job* (Atlanta).
- Ness, K. 2012. «Constructing Masculinity in the Building Trades: "Most Jobs in the Construction Industry Can Be Done by Women"», dans *Gender, Work & Organization*, vol. 19, pp. 654-676. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2010.00551.x.
- Newman, C.J. et coll. 2011. «Workplace violence and gender discrimination in Rwanda's health workforce: Increasing safety and gender equality», dans *Human Resources for Health*, vol. 9. DOI: 10.1186/1478-4491-9-19.
- . Sans date. *Algunas Consideraciones Sobre Las Mujeres y La Violencia Laboral*: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/trabajoDigno/01_3-consideraciones.pdf [10 août 2016].
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2002. «Les entreprises multinationales dans des situations de conflits violents et de violations généralisées des droits de l'homme», documents de travail de l'OCDE sur l'investissement international (Paris).
- Office des Nations Unies contre la drogue et le crime. 2015. *Combating violence against migrants Criminal justice measures to prevent, investigate, prosecute and punish violence against migrants, migrant workers and their families and to protect victims* (Office des Nations Unies à Vienne et Fédération internationale des sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge).

-
- OIE (Organisation internationale des travailleurs. 2014. *Women's economic empowerment*, note d'information (Genève).
- OMS (Organisation mondiale de la santé). 2009. *Promoting gender equality to prevent violence against women*. Série de rapports consacrés à la prévention de la violence (Genève).
- . 2011. *Rapport mondial sur le handicap* (Genève).
- . Sans date. «Thèmes de santé: Violence»: <http://www.who.int/topics/violence/fr/> [4 juillet 2016].
- ONU-Femmes (Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes). 2012. *Estimating the costs of domestic violence against women in Viet Nam* (Hanoi).
- ONUSIDA (Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida). 2015. *The Gap Report*, HCR, UNICEF, PAM, PNUD, FNUAP, ONUDC, ONU-Femmes, OIT, UNESCO, OMS, Banque mondiale (Genève).
- . 2011a. *ONUSIDA Guide de terminologie* (oct. 2011) (Genève).
- . 2011b. *People Living with HIV Stigma Index: Asia Pacific Regional Analysis* (Genève).
- Ozdemir, S.M. 2012. «An Investigation of Violence against Teachers in Turkey», dans *Journal of Instructional Psychology*, vol. 39, p. 51.
- Pakula, B. et coll. 2016. «Prevalence and Co-Occurrence of Heavy Drinking and Anxiety and Mood Disorders among Gay, Lesbian, Bisexual, and Heterosexual Canadians», dans *American Journal of Public Health*, vol. 106, pp. 1042-1048. DOI: 10.2105/AJPH.2016.303083.
- Paul, S. 2016. «Women's Labour Force Participation and Domestic Violence: Evidence from India», dans *Journal of South Asian Development*. DOI: 10.1177/0973174116649148.
- Perrone, S. 1999. *Violence in the workplace* (Canberra, Australian Institute of Criminology Research and Public Policy).
- Plankey-Videla, N. 2012. *We are in this dance together: Gender, power, and globalization at a Mexican garment firm* (Rutgers University Press).
- Plate-forme de connaissances sur le développement durable. «Indigenous Peoples»: <https://sustainabledevelopment.un.org/majorgroups/indigenouspeoples> [21 juin 2016].
- PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement). 2014. *Guía para organizaciones: Empresas libres de violencia: Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral* (Panamá).
- Quinlan, M. 2012. «The “Pre-Invention” of Precarious Employment: The Changing World of Work in Context» dans *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 23, pp. 3-24. DOI: 10.1177/103530461202300402.
- . 2015. «The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety» dans *Conditions of Work and Employment Series*, n° 67 (Genève, BIT).
- Rasmussen, C.A. et coll. 2013. «Threats and physical violence in the workplace: a comparative study of four areas of human service work», dans *Journal of interpersonal violence*, vol. 28, pp. 2749-2769. DOI: 10.1177/0886260513487987.

-
- Rayner, C. et coll. 2001. *Workplace Bullying: What we know, who is to blame and what can we do?* (CRC Press).
- Riedel, M. et Welsh, M. 2016. *Criminal Violence: Patterns, Explanations, and Interventions* (New York, Oxford University Press).
- Rospenda, K.M. et coll. 1998. «Doing power: the confluence of gender, race, and class in contrapower sexual harassment» dans *Gender and Society*, vol. 12, pp. 40-60.
- Safe Work Australia. 2013. *Guide for preventing and responding to workplace bullying*.
- Santana, V.S. et Loomis, D. 2004. «Informal jobs and non-fatal occupational injuries», dans *The Annals of Occupational Hygiene*, vol. 48, pp. 147-157. DOI: 10.1093/annhyg/meh009.
- Sattler, R. et Otenti, L. 2015. «Workplace bullying laws and litigation: What an employer needs to know», dans *Employment Law Strategist*, vol. 22.
- Schablon, A. et coll. 2012. «Frequency and consequences of violence and aggression towards employees in the German healthcare and welfare system: a cross-sectional study», dans *BMJ Open*, vol. 2. DOI: 10.1136/bmjopen-2012-001420.
- Scheil-Adlung, X. et Nove, A. Sous presse. «Global estimates of the size of the health workforce contributing to the health economy: The potential for creating Decent Work in achieving Universal Health Coverage», dans *High Level UN Commission on Health Employment and Economic Growth Policy Brief*, n° 17 (Genève, BIT).
- Shallcross, L. 2003. *The Pecking Order: Workplace Mobbing in the Public Sector* (Griffith University).
- Shindondola-Mote, H. et Kalusopa, T. 2011. «The Status of Women in Trade Unions in Africa: Evidence from 8 Countries», Ghana Trade Union Congress, dans *Labour Research and Policy Institute*.
- Sociedad Uruguaya de Gestión de Personas. Sans date. *Rey: MTSS Recibe 500 Denuncias Anuales Por Represión Sindical, Acoso Laboral Y Sexual*.
- Spiegelhalter, D. 2015. «Is 10% of the population really gay?» dans *The Guardian*.
- Squelch, J. et Guthrie, R. 2010. «The Australian legal framework for workplace bullying», dans *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 32, pp. 15-54.
- Tiesman, H.M. et coll. 2012. «Workplace homicides among U.S. women: the role of intimate partner violence», dans *Annals of Epidemiology*, vol. 22, pp. 277-284. DOI: 10.1016/j.annepidem.2012.02.009.
- Trinkoff, A.M. et coll. 2008. «Personal Safety for Nurses», dans Hughes, R.G. (dir. de publication), *Patient Safety and Quality: An Evidence-Based Handbook for Nurses* (Rockville, Agency for Healthcare Research and Quality (Etats-Unis)), chap. 39.
- Tripathi, R.C. et Singh, P. (dir. de publication). 2016. *Perspectives on Violence and Othering in India* (New Delhi, éditions Springer).
- Truskinovsky, Y. et coll. 2014. «Sexual harassment in garment factories: firm structure, organizational culture and incentive systems», *Better Work Discussion Paper Series*, n° 14 (Genève, BIT).

-
- Tsuno, K. et coll. 2015. «Socioeconomic determinants of bullying in the workplace: A national representative sample in Japan», dans *PLoS One*, vol. 10. DOI: 10.1371/journal.pone.0119435.
- UNFPA (Fonds des Nations Unies pour la population). 2009. *UNFPA Strategy and framework for action to Addressing Gender-based Violence*.
- UNISON. 2014. *Domestic violence and abuse: a trade union issue. A UNISON guide*.
- University of Sheffield. 2012. «Hidden cyberbullying is as common as conventional counterpart in the workplace», communiqué de presse: <https://www.shef.ac.uk/news/nr/cyberbullying-festival-social-sciences-christine-sprigg-carolyn-axtell-sam-farley-1.222243> [5 juillet 2016].
- van de Griend, K.M. et Messias, D.K.H. 2014. «Expanding the Conceptualization of Workplace Violence: Implications for Research, Policy, and Practice», dans *Sex Roles*, vol. 71, pp. 33-42. DOI: 10.1007/s11199-014-0353-0.
- van der Plancke, V. 2016. «Psychosocial Risks and Belgian Labour Law: An emphasis on Harassment», dans L. Lerouge (dir. de publication), *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Approach* (éditions Springer).
- van der Veur, D. et coll. 2007. «Gender-based Violence» dans *Gender Matters – A manual on addressing gender-based violence with young people* (Budapest, Conseil de l'Europe).
- Vartia, M. 1996. «The Sources of Bullying – Psychological Work Environment and Organisational Climate», dans *European journal of Work and organizational Psychology*, vol. 5, pp. 203-214.
- Velázquez, M. 2010. «Spanish Code of Practice on Work-Related Bullying: Reflections on European Law and Its Impact on a National Strategy for Labor Inspectors», dans *The Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 32.
- . 2016. «Internal Procedures on Work-related Bullying Complaints Critical Points», dans *Sociology and Anthropology*, vol. 4, pp. 370-373. DOI: 10.13189/sa.2016.040509.
- Vézina, M. et coll. 2011. *Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail (EQCOTESST)*, sommaire RR-691, Etudes et recherches (Montreal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail).
- Wagner, K.C.; Yates, D. et Walcott, Q. 2012. «Engaging men and women as allies: a workplace curriculum module to challenge gender norms about domestic violence, male bullying and workplace violence and encourage ally behaviour», dans *Work*, vol. 42, pp. 107-113. DOI: 10.3233/WOR-2012-1334.
- Walby, S. 2009. *The Cost of Domestic Violence: Update 2009* (UNESCO and Lancaster University).
- Walser deLara, E. 2016. *Bullying Scars: The Impact on Adult Life and Relationships* (Oxford University Press).
- West, B. et coll. 2014. «Cyberbullying at Work: in Search of Effective Guidance», dans *Laws*, vol. 3, pp. 598-617. DOI: 10.3390/laws3030598.
- Wilson, C.M. et coll. 2011. «Violence Against Teachers: Prevalence and Consequences», dans *Journal of interpersonal violence*, vol. 26, pp. 2353-2371. DOI: 10.1177/0886260510383027.

-
- Wiseman, J. et Gilbert, F. 2000. *Survey of the Recruitment Agencies Industry* (Suffolk, HSE Books).
- Wlosko, M. et coll. 2014. *Violencia laboral en trabajadores del sector servicios de la Ciudad de Buenos Aires: Resultados de investigación finalizada*: http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT24/GT24_Wlosko_Ros.pdf [11 août 2016].
- Woolfson, C. 2007. «Pushing the envelope: The “informalisation” of labour in post-communist new EU Member States», dans *Work, Employment and Society*, vol. 21, pp. 551-564. DOI: 1-.1177/0950017007080016.
- Zapf, D. et Gross, C. 2001. «Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension», dans *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 10, pp. 497-522. DOI: 10.1080/13594320143000834.
- et coll. 1996. «Foreword», dans *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, pp. 161-164. DOI: 10.1080/13594329608414852.
- Zhang, C. et coll. 2012. «Partner Violence and HIV Risk Among Female Sex Workers in China», dans *AIDS and Behavior*, vol. 16, pp. 1020-1030. DOI: 10.1007/s10461-011-9968-0.
- Zweighaft, R.M. 1997. «What’s the harm? The legal accommodation of hostile environment sexual harassment», dans *Comparative Labor Law Journal*, vol. 18, pp. 434-482.