



## Conseil d'administration

328<sup>e</sup> session, Genève, 27 octobre-10 novembre 2016

GB.328/INS/17/5

Section institutionnelle

INS

Date: 25 octobre 2016

Original: anglais

DIX-SEPTIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

### Rapport du Directeur général

#### Cinquième rapport supplémentaire: Résultat de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail

##### Objet du document

Le présent document fournit des informations sur la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail qui a eu lieu à Genève du 3 au 6 octobre 2016. Les conclusions adoptées par la réunion figurent à l'annexe I.

Le Conseil d'administration est invité à prendre les mesures proposées dans le projet de décision figurant au paragraphe 12 du présent document.

**Objectif stratégique pertinent:** Tous les objectifs stratégiques.

**Incidences sur le plan des politiques:** La réunion donne des orientations sur la base desquelles le Conseil d'administration examinera les travaux préparatoires pour la première discussion par la Conférence des instruments possibles.

**Incidences juridiques:** Aucune.

**Incidences financières:** Aucune.

**Suivi nécessaire:** Voir le projet de décision figurant au paragraphe 12.

**Unité auteur:** Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY).

**Documents connexes:** GB.325/PV, GB.326/INS/17.



## Contexte

1. A sa 325<sup>e</sup> session (novembre 2015), le Conseil d'administration a décidé «d'inscrire à l'ordre du jour de la 107<sup>e</sup> session (juin 2018) de la Conférence une question sur «La violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail» en vue d'une action normative», et «d'organiser une réunion tripartite d'experts chargée de donner des orientations sur la base desquelles le Conseil d'administration examinera[it], à sa 328<sup>e</sup> session (novembre 2016), les préparations pour la première discussion par la Conférence des possibles instruments»<sup>1</sup>. A sa 326<sup>e</sup> session (mars 2016), le Conseil d'administration a approuvé l'ordre du jour de la réunion d'experts, reproduit ci-après<sup>2</sup>:
  - examiner ce qu'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;
  - 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.
2. La réunion tripartite d'experts s'est tenue du 3 au 6 octobre 2016. Elle était présidée par une présidente indépendante, M<sup>me</sup> Janine Pitt (Australie). Les experts gouvernementaux venaient de l'Afrique du Sud, de l'Argentine, de l'Australie, de la Belgique, du Canada, de l'Inde, du Rwanda et de la Suède. Les vice-présidents étaient M. Kris de Meester (expert employeur de la Belgique) et M<sup>me</sup> Catelene Passchier (experte travailleuse des Pays-Bas). Des représentants de gouvernements, de l'Organisation internationale des employeurs, de la Confédération syndicale internationale, d'organisations intergouvernementales et d'organisations internationales non gouvernementales étaient également présents en qualité d'observateurs.
3. Sur la base de l'ordre du jour approuvé par le Conseil d'administration, le Bureau a préparé un document d'information<sup>3</sup> s'appuyant sur les travaux de recherche menés dans les domaines de l'égalité et de la non-discrimination, et de la sécurité et de la santé au travail,

<sup>1</sup> Document GB.325/PV, paragr. 33 a) et b).

<sup>2</sup> Document GB.326/INS/17, paragr. 7 et 8. Le Conseil d'administration a en outre décidé que la réunion d'experts rassemblerait huit experts gouvernementaux, huit experts employeurs et huit experts travailleurs (paragr. 5 et 6).

<sup>3</sup> BIT: *Rapport soumis pour discussion à la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, Genève, 2016 (MEVWM/2016).

ainsi que sur une analyse comparative des réglementations aux niveaux national, régional et international.

## Aperçu de la réunion

4. Les experts gouvernementaux, employeurs et travailleurs se sont engagés dans un débat approfondi et de grande ampleur sur la nature de la violence exercée contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, ses causes, les diverses formes qu'elle peut prendre, ses effets et l'action à mener à cet égard. Ils ont souligné que la violence ne peut coexister avec le travail décent et qu'elle ne peut être considérée comme tolérable/inévitable au travail. Si les participants à la réunion ont reconnu la nécessité de disposer de données de meilleure qualité et de veiller en particulier à leur comparabilité, ils sont convenus que de nombreux éléments venaient confirmer la persistance, dans le monde du travail, de la violence et du harcèlement contre les travailleurs et d'autres personnes.
5. Les experts sont également convenus que la violence et le harcèlement dans le monde du travail ont des incidences considérables sur les individus et les communautés, ainsi que sur la productivité et la réputation des entreprises.
6. Les experts ont défini un ensemble détaillé de facteurs de risque associés à la violence dans le monde du travail. En fait, tout le monde – travailleurs, employeurs ou autres – peut être victime de cette violence. Les experts ont débattu de la manière dont la violence s'exerce de façon disproportionnée contre certains groupes particuliers et des conditions dans lesquelles elle a le plus de chances de se produire.
7. Les experts ont reconnu que la terminologie pouvait varier d'un pays à l'autre, mais que la notion de «violence et harcèlement» était utile pour décrire un continuum de comportements et de pratiques inacceptables susceptibles de causer un préjudice ou une souffrance de nature physique, psychologique ou sexuelle. La violence à caractère sexiste a suscité une attention particulière. Les experts ont estimé qu'il importait d'établir une distinction entre les diverses formes de violence et de harcèlement et de tenir compte du contexte dans lequel elles se produisent, puisque les réponses à apporter varient en conséquence. Ils ont suggéré que, par souci d'efficacité, il soit envisagé de remplacer la notion de «violence» par celle, plus générale, de «violence et harcèlement», de sorte que les comportements inacceptables, sous toutes leurs formes, soient appréhendés et combattus de manière adéquate. Le Conseil d'administration est donc invité à décider s'il convient de remplacer le terme «violence» par «violence et harcèlement» dans l'intitulé de la question inscrite à l'ordre du jour de la Conférence à sa 107<sup>e</sup> session (2018).
8. Un consensus tripartite s'est dégagé à propos de la nécessité urgente d'adopter une approche intégrée pour prévenir et combattre la violence. Pour ce qui est de leur portée, les réponses à la violence devraient englober tous les acteurs du monde du travail, étant donné que celui-ci ne se limite pas aux lieux de travail proprement dits, mais s'étend aussi aux trajets, aux activités sociales organisées dans le cadre professionnel, aux espaces publics, au télétravail et, dans certains cas, au domicile. Les experts ont pris note de nombreux exemples de mesures réglementaires efficaces contre la violence, notamment des dispositions législatives novatrices contre la discrimination et en faveur de la sécurité et la santé au travail (SST), des conventions collectives et des initiatives volontaires. Parmi ces mesures, qui ont été élaborées à l'échelle du lieu de travail et aux niveaux sectoriel, régional, national et mondial, figurent: la formation par les pairs des travailleuses pour empêcher le harcèlement sexuel; la formation des représentants pour les questions de SST afin qu'ils puissent jouer un rôle dans la prévention de la violence; des conventions collectives assorties de mesures de protection et de réadaptation des travailleurs victimes de violences, y compris de violences domestiques; la réorientation de l'inspection du travail vers la protection de toutes les personnes présentes sur

- le lieu de travail contre les agressions; des accords sectoriels comprenant la mise en place de centres d'appels en service 24 heures sur 24, afin que les travailleurs puissent signaler d'éventuels actes de violence; et des accords-cadres mondiaux concernant le harcèlement sexuel.
9. Les experts ont en outre noté qu'un certain nombre de normes internationales du travail en vigueur offrent une protection contre certaines formes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail et/ou pour des catégories particulières de travailleurs<sup>4</sup>. D'autres normes, même si la violence n'y est pas explicitement mentionnée, fournissent des éléments essentiels d'un cadre réglementaire<sup>5</sup>. Toutefois, ces instruments ne définissent pas la violence et le harcèlement, ne donnent pas d'orientations quant à la manière de traiter leurs diverses manifestations et ne s'appliquent pas à tous les travailleurs; ils manquent en outre d'une approche intégrée, qui est indispensable pour agir efficacement contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Les experts sont donc convenus de la nécessité d'un ou plusieurs nouveaux instruments suffisamment ciblés et souples pour prendre en compte la différence des réalités socio-économiques, des entreprises, des formes de violence et des contextes.
  10. A la suite de ce débat approfondi, les participants à la réunion ont adopté à l'unanimité une série de conclusions, qui sont reproduites dans l'annexe I. Un rapport détaillé de la réunion sera établi avant la 329<sup>e</sup> session (mars 2017) du Conseil d'administration.
  11. Comme suite à la réunion, il est proposé que le Conseil d'administration approuve une réduction des délais des étapes préliminaires de la première discussion de cette question inscrite à l'ordre du jour de la Conférence, en conformité avec l'article 39, paragraphe 5, du Règlement de la Conférence internationale du Travail<sup>6</sup>. Bien que cette question ait été inscrite à l'ordre du jour plus de dix-huit mois avant l'ouverture de la session au cours de laquelle aura lieu la première discussion, les dates choisies pour la réunion d'experts convoquée par le Conseil d'administration pour donner des conseils sur la préparation de cette discussion n'ont pas permis de suivre le calendrier normal des rapports préliminaires prévus à l'article 39 du Règlement de la Conférence.

### **Projet de décision**

#### **12. Le Conseil d'administration:**

- a) *demande au Bureau de préparer la première discussion par la Conférence des instruments possibles sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail à la 107e session (2018) en tenant compte des orientations données dans les conclusions de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*

<sup>4</sup> Voir par exemple: convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et le protocole de 2014 à cette convention; convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999; convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989; convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006); recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010; convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011; et recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

<sup>5</sup> Voir par exemple: convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; et convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

<sup>6</sup> Voir l'annexe II.

*(Genève, 3-6 octobre 2016) et des orientations complémentaires du Conseil d'administration;*

- b) décide de remplacer le terme «violence» par «violence et harcèlement» dans l'intitulé de la question inscrite à l'ordre du jour de la Conférence à sa 107<sup>e</sup> session (2018);*
- c) approuve un programme comportant des délais réduits pour les différents stades préparatoires de la première discussion, ainsi qu'il est indiqué à l'annexe II.*

## Annexe I

### Conclusions adoptées par la réunion

#### Contexte

A sa 325<sup>e</sup> session (novembre 2015), le Conseil d'administration du BIT a décidé «d'inscrire à l'ordre du jour de la 107<sup>e</sup> session (juin 2018) de la Conférence une question sur “La violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail” en vue d'une action normative» et «d'organiser une réunion tripartite d'experts chargée de donner des orientations sur la base desquelles le Conseil d'administration examinera, à sa 328<sup>e</sup> session (novembre 2016), les préparations pour la première discussion par la Conférence des possibles instruments».

Le Conseil d'administration a approuvé l'ordre du jour suivant pour la réunion d'experts: examiner ce qu'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 de la violence liés au genre 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 les groupes de travailleurs, les entreprises, les secteurs et les professions particulièrement exposés au risque de violence; 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.

Les experts se sont réunis à Genève du 3 au 6 octobre 2016.

#### Introduction

1. Rappelant que, selon la Déclaration de Philadelphie (1944), tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales, les experts conviennent que la violence est incompatible avec le travail décent, qu'elle est inacceptable et qu'elle doit être combattue. Il s'agit d'une question de droits de la personne qui a un impact sur les relations sur le lieu de travail, l'implication des travailleurs, leur santé, la productivité, la qualité des services publics et privés et la réputation des entreprises. Cette question affecte le taux d'activité et risque en particulier de faire obstacle à l'entrée et au maintien des femmes sur le marché du travail, notamment dans les secteurs et les emplois à prédominance masculine. Elle peut porter atteinte aux processus de décision démocratiques et à l'état de droit.
2. Etant donné l'importance de cette question, les efforts visant à prévenir et à combattre la violence dans le monde du travail peuvent et devraient être intensifiés. En dépit des mesures déjà adoptées par les mandants de l'OIT, tout un ensemble de données probantes démontre que la violence et le harcèlement dans le monde du travail sont toujours une réalité qui touche les travailleurs et d'autres catégories de personnes, comme les demandeurs d'emploi et les stagiaires. Les experts conviennent qu'il est nécessaire de remédier à ce problème de toute

urgence. Une telle démarche devrait englober tous les acteurs du monde du travail, et les aspects de la violence liés au genre devraient être traités de manière spécifique.

### **Comprendre ce qu'est la violence dans le monde du travail**

3. Il est nécessaire d'intensifier les efforts visant à traiter les différentes formes de violence dans le monde du travail. Bien que la terminologie puisse varier d'un pays à l'autre, la notion de «violence et harcèlement» s'entend d'un continuum de comportements et de pratiques inacceptables susceptibles de causer un préjudice ou une souffrance de nature physique, psychologique ou sexuelle. Il convient d'accorder une attention particulière à la violence sexiste. La mauvaise utilisation des technologies est également une source de préoccupation.
4. La manifestation de la violence et du harcèlement peut être horizontale ou verticale, être due à des facteurs internes ou externes (clients et autres tiers, pouvoirs publics, entre autres), toucher le secteur public comme le secteur privé ou l'économie formelle comme l'économie informelle.
5. Le monde du travail ne se limite pas au lieu de travail physique classique, mais s'étend également aux trajets domicile-travail; aux activités sociales organisées dans le cadre professionnel; aux espaces publics, notamment pour les travailleurs informels comme les vendeurs de rue; et au domicile, en particulier pour les travailleurs à domicile, les travailleurs domestiques et les télétravailleurs.
6. La violence domestique et d'autres formes de violence et de harcèlement concernent le monde du travail lorsqu'elles ont un impact sur le lieu de travail.
7. La manifestation de la violence et du harcèlement peut être un incident isolé ou récurrent, la nature et les effets de tels comportements étant des critères essentiels pour déterminer s'ils sont constitutifs de violence et de harcèlement.
8. Les experts conviennent qu'il importe de faire une distinction entre les diverses formes de violence et de harcèlement et les diverses situations dans lesquelles elles se produisent, car elles peuvent appeler des réponses différentes.

### **Violence dans le monde du travail: les facteurs de risque**

9. La manifestation de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est souvent le reflet de la violence perpétrée dans la société dans son ensemble. Afin de prévenir et de combattre ces comportements, il est nécessaire de comprendre les situations auxquelles font face les travailleurs et en quoi le risque de violence et de harcèlement s'en trouve accru. Sont énumérées ci-après les situations qui, en elles-mêmes ou lorsqu'elles se cumulent, sont susceptibles d'exposer les travailleurs à la violence et au harcèlement:
  - a) le travail en contact avec le public;
  - b) le travail avec des personnes en situation de détresse;
  - c) le travail avec des objets de valeur;
  - d) le travail dans les situations où les travailleurs ne sont pas couverts ou sont couverts de manière inadéquate par la législation du travail et la protection sociale;

- e) le travail dans un climat de restrictions (des locaux mal équipés ou une dotation insuffisante en personnel peuvent provoquer attentes et frustrations);
  - f) des horaires de travail difficilement conciliables avec une vie sociale (par exemple, le travail du soir et de nuit);
  - g) le travail dans la solitude ou dans un relatif isolement;
  - h) le travail dans des espaces d'intimité et dans des domiciles privés;
  - i) le pouvoir de refuser des services, qui augmente le risque de violence et de harcèlement de la part de ceux qui ont demandé ces services;
  - j) le travail dans des zones de conflit, en particulier la fourniture de services publics et de secours; et
  - k) les taux élevés de chômage.
- 10.** Une piètre gestion des ressources humaines ou une mauvaise organisation du travail, notamment l'absence de règles et de responsabilités clairement définies, une répartition des tâches inadaptée, des objectifs de production irréalistes, une communication défailante, de mauvaises relations de travail et des pratiques discriminatoires font également partie des facteurs susceptibles d'augmenter le risque de violence et de harcèlement.
- 11.** Le principe de tolérance zéro devrait être l'objectif à atteindre. La violence et le harcèlement ne devraient pas être considérés comme «faisant partie du travail», comme cela est trop souvent le cas pour les enseignants et les travailleurs de la santé et des transports, par exemple, même si, pour certaines professions, comme les forces de police, les forces armées et les services de secours, être appelé à faire face à la violence fait partie intégrante du travail. De plus, les travailleurs, surtout les travailleuses, sont en situation de risque lorsque, pour obtenir un emploi ou une promotion, conserver leur emploi ou percevoir leur salaire, ils sont censés, en contrepartie, fournir des services sexuels ou subir des situations de harcèlement.
- 12.** La manifestation de la violence et du harcèlement est susceptible de toucher tout le monde, mais affecte de façon disproportionnée des groupes spécifiques dans certaines circonstances. Des relations de pouvoir déséquilibrées, y compris pour des raisons liées au genre, à la race et à l'origine ethnique, à l'origine sociale, à l'éducation et à la pauvreté peuvent mener à la violence et au harcèlement. Ces motifs de discrimination, ainsi que d'autres, comme le handicap, le statut VIH, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, le statut de migrant et l'âge, constituent aussi d'importants facteurs. Dans les lieux de travail où la main-d'œuvre appartient majoritairement à un sexe ou à un groupe ethnique, l'hostilité peut être plus grande à l'égard de personnes qui ne se conforment pas aux normes de genre établies ou qui sont issues de groupes sous-représentés. Lorsque les motifs de discrimination, comme le genre, la race ou le handicap, se cumulent, le risque de violence et de harcèlement est aggravé. L'existence d'une culture d'impunité constitue un autre facteur majeur de risque.
- 13.** Les travailleurs qui ne peuvent pas exercer leurs droits à la liberté syndicale et à la négociation collective du fait de l'utilisation inappropriée d'arrangements contractuels conduisant à des déficits de travail décent, y compris de l'utilisation impropre du travail indépendant, tendent eux aussi à être plus exposés à la violence et au harcèlement.
- 14.** Les femmes sont surreprésentées dans les emplois faiblement rémunérés, en particulier dans les échelons inférieurs des chaînes d'approvisionnement, et elles sont trop souvent victimes de discrimination, de harcèlement sexuel et d'autres formes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail. Dans les espaces publics, il arrive que les travailleurs informels soient exposés à la violence et au harcèlement des autorités locales. Lorsque le lieu de travail est le

domicile, l'isolement des travailleurs et les restrictions d'accès aux lieux de travail non traditionnels auxquelles sont soumis les inspecteurs du travail aggravent le risque de harcèlement sexuel et d'autres formes de violence et de harcèlement.

15. Des mécanismes d'application défectueux, y compris des services d'inspection du travail maigrement dotés en effectifs et en équipements, et insuffisamment formés, contribuent également à accroître le risque pour les individus d'être exposés à la violence et au harcèlement. Les services d'inspection du travail et les systèmes de sécurité et de santé au travail (SST), à différents niveaux, n'ont souvent pas compétence pour lutter contre les pratiques discriminatoires ou la violence et le harcèlement. L'absence de mécanismes efficaces et accessibles de règlement des différends constitue un facteur supplémentaire de risque.

## **Agir contre la violence dans le monde du travail**

16. Il revient en large part aux gouvernements de promouvoir un environnement global imposant une tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement. Il appartient à tous les acteurs du monde du travail de s'abstenir de recourir à la violence et au harcèlement, de prévenir ces pratiques et de les combattre.
17. Il convient d'adopter une approche intégrée de la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, définissant clairement les responsabilités des employeurs des secteurs public et privé, des travailleurs et de leurs organisations respectives, ainsi que des gouvernements dans la gestion de la violence et du harcèlement. Les stratégies conjointes et la collaboration sont également importantes.
18. Il est nécessaire d'adopter un ou plusieurs instruments suffisamment précis et souples pour pouvoir tenir compte des multiples réalités socio-économiques, des divers types d'entreprises, des différentes formes de violence et de harcèlement ainsi que des contextes variés. Cet instrument ou ces instruments devraient également être à même de répondre aux nouveaux enjeux et risques susceptibles de mener à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, par exemple ceux qui découlent de l'évolution des formes de travail et des technologies.
19. La violence et le harcèlement dans le monde du travail étant le reflet de la violence dans la société, les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux et les autres organisations intéressées représentatives des personnes concernées devraient adopter une politique ou des politiques traitant de la violence et du harcèlement liés au travail, ou renforcer la politique ou les politiques existantes, en fonction des situations nationales. Ces politiques devraient intégrer la promotion de l'égalité et l'élimination de toutes les formes de discrimination, de violence et de harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence sexiste. Toute l'attention requise devrait être accordée aux travailleurs de l'économie informelle, conformément à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.
20. Il est indispensable d'assurer la diversité sur le lieu de travail et d'adopter des politiques ambitieuses en matière d'égalité et de non-discrimination pour prévenir la violence et le harcèlement.
21. La prévention et le soutien sont des éléments essentiels de la lutte contre la violence et le harcèlement. Considérant que la violence et le harcèlement forment un continuum, la prévention devrait aborder la culture négative dans la société et sur le lieu de travail, les risques psychosociaux et la conception du lieu de travail. Des systèmes de gestion de la SST, mentionnés dans plusieurs instruments de l'OIT, seraient utiles pour traiter les risques de

violence et de harcèlement, mener des actions de sensibilisation en matière de prévention et de plaintes, et promouvoir une culture de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement.

22. Pour pouvoir s'acquitter de la responsabilité qui leur incombe d'assurer la sécurité et la salubrité du lieu de travail, les employeurs ont besoin d'outils et de cadres stratégiques adéquats leur permettant d'adopter des mesures efficaces contre la violence et le harcèlement.
23. La protection de tous contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail est de la plus haute importance.
24. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont un rôle à jouer dans le respect des lois et des politiques et l'adoption d'initiatives proactives. Au regard des conclusions de la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs) qui a eu lieu en 2015, il est nécessaire d'étendre les systèmes de SST et les autres dispositifs de protection juridique relatifs à la violence et au harcèlement dans le monde du travail aux travailleurs, aux groupes et aux secteurs qui en sont exclus, en identifiant et en comblant les lacunes. Des procédures accessibles et rapides devraient être mises en place pour tenir compte des obstacles particuliers auxquels sont confrontées les personnes qui sont insuffisamment protégées par la législation du travail et les autres lois pertinentes. La protection de la vie privée et de la confidentialité devrait être garantie aux plaignants, aux témoins et aux représentants syndicaux, en particulier à ceux qui sont davantage exposés aux représailles, comme les travailleurs pauvres ou ceux vivant dans des pays où le chômage est élevé.
25. Le dialogue social à tous les niveaux est important pour élaborer des systèmes de SST adaptés et pour élaborer et mettre en œuvre d'autres mesures juridiques et stratégiques pertinentes et en assurer le suivi.
26. La négociation collective au niveau de l'entreprise, au niveau des secteurs ou au niveau national pourrait apporter une contribution essentielle à la lutte contre la violence et le harcèlement, de même que la mise en œuvre et le suivi des conventions collectives.
27. Les conventions collectives pourraient traiter la question des effets de la violence domestique. Le lieu de travail est un point d'entrée permettant d'atténuer ces effets, et les employeurs pourraient être des alliés face à cette forme de violence, bien qu'ils n'en soient pas responsables. Des clauses pourraient par exemple prévoir d'apporter un soutien aux victimes, de leur octroyer un congé et de les orienter vers des services communautaires. Dans le même ordre d'idées, d'autres formes de violence et de harcèlement pourraient être abordées. Les accords-cadres internationaux peuvent également être un outil pour agir contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.
28. Il est nécessaire d'adopter des mesures judiciaires, administratives et disciplinaires et de mettre en place d'autres mesures correctives en cas de violence et de harcèlement. L'appui apporté aux victimes de violence et de harcèlement, afin que les faits puissent être dénoncés en toute sécurité et sans crainte de représailles, est lui aussi essentiel.
29. Il est nécessaire de disposer de données plus nombreuses et plus fiables sur la nature et l'ampleur de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, et le Bureau est invité à apporter son concours à l'élaboration d'une méthodologie permettant d'améliorer la comparabilité des données.

**Lacunes devant être comblées par un ou plusieurs instruments de l'OIT**

30. Des efforts ont été accomplis aux niveaux national, régional et international en vue d'agir contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.
31. Il existe des lacunes de gouvernance en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail.
32. La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, sont des instruments essentiels pour permettre aux employeurs et aux travailleurs de créer des lieux de travail exempts de violence et de harcèlement.
33. Un certain nombre de normes existantes offrent une protection contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail à des catégories particulières de travailleurs, à savoir les travailleurs domestiques, les personnes autochtones, les travailleurs qui vivent avec le VIH et le sida et les travailleurs de l'économie informelle. De plus, en vertu de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, le harcèlement sexuel est considéré comme une forme de discrimination fondée sur le sexe. D'autres instruments, comme la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980], bien que ne mentionnant pas explicitement la violence et le harcèlement, apportent des éléments utiles pour aborder des aspects connexes relatifs à la SST et aux maladies provoquées par la violence et le harcèlement au travail. Toutefois, ces instruments ne définissent pas la violence et le harcèlement, ne fournissent pas d'orientation sur la manière de traiter leurs différentes formes et ne couvrent pas tous les travailleurs. En outre, ils ne prévoient pas d'approche intégrée, élément crucial pour agir efficacement contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Tout en reconnaissant qu'il est nécessaire d'améliorer l'application des normes internationales du travail existantes et d'adopter une série d'autres mesures, les experts conviennent de la pertinence de l'adoption d'un ou de plusieurs instruments. Cela pourrait permettre de parvenir à une compréhension commune de ce que recouvre l'expression de la violence et du harcèlement et des outils nécessaires pour la combattre. De l'avis des experts, il serait utile, dans le travail qui sera réalisé à l'avenir, de faire une distinction entre les différentes formes de violence et de harcèlement et les diverses situations dans lesquelles elles se produisent, car elles peuvent appeler des réponses différentes. Ils suggèrent également d'envisager l'opportunité d'employer les termes «violence et harcèlement» en lieu et place de «violence» uniquement, afin que les comportements inacceptables, sous toutes leurs formes, soient appréhendés et combattus de manière adéquate.

## Annexe II

### **Programme comportant des délais réduits pour les différents stades préparatoires de la première discussion**

(article 39, paragraphe 5, du Règlement  
de la Conférence internationale du Travail)

30 avril 2017	Distribution du rapport préliminaire contenant un exposé de la législation et de la pratique accompagné d'un questionnaire
Septembre 2017	Date limite pour la réception des réponses au questionnaire
Mars 2018	Distribution du premier rapport aux gouvernements
Juin 2018	Première discussion à la 107 <sup>e</sup> session de la Conférence