

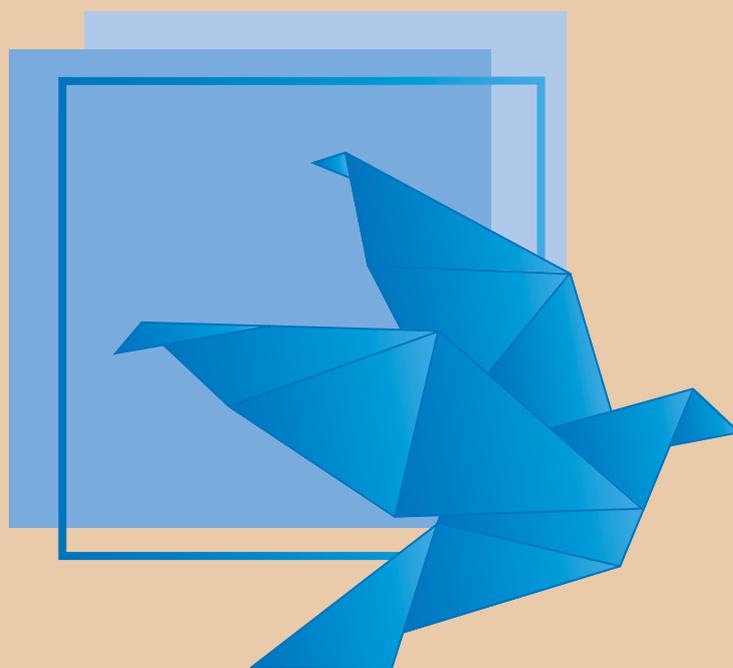


Organisation
internationale
du Travail



Rapport V (1)

Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail



**Conférence
internationale
du Travail**

108^e session, 2019

ATTENTION

Conformément à l'article 39 du Règlement de la Conférence internationale du Travail, les gouvernements sont invités à formuler des commentaires sur le présent rapport après consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. **Les commentaires doivent parvenir au Bureau au plus tard le 8 novembre 2018.** Ils serviront de base au rapport de référence qui sera soumis pour discussion à la Conférence en 2019.

Conférence internationale du Travail, 108^e session, 2019

Rapport V (1)

Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail

Cinquième question à l'ordre du jour

Bureau international du Travail, Genève

ISBN 978-92-2-131776-0 (imprimé)
ISBN 978-92-2-131777-7 (pdf Web)
ISSN 0251-3218

Première édition 2018

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.

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.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
INTRODUCTION	1
COMMENTAIRES DU BUREAU SUR LES TEXTES PROPOSÉS	3
TEXTES PROPOSÉS	15
PROJET DE CONVENTION CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL	15
PROJET DE RECOMMANDATION CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL	21

INTRODUCTION

A sa 325^e session (octobre-novembre 2015), le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a décidé d'inscrire à l'ordre du jour de la 107^e session (mai-juin 2018) de la Conférence internationale du Travail une question normative sur «La violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail» en vue d'une double discussion¹. Le terme «violence» a par la suite été remplacé par l'expression «violence et harcèlement», comme l'avait suggéré la Réunion tripartite d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, tenue à Genève du 3 au 6 octobre 2016, «afin que les comportements inacceptables, sous toutes leurs formes, soient appréhendés et combattus de manière adéquate»².

En application de l'article 39, paragraphe 1, du Règlement de la Conférence, le Bureau a préparé un rapport préliminaire exposant la législation et la pratique des différents pays concernant la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail³. Ce rapport, assorti d'un questionnaire, a été transmis aux Etats Membres en mai 2017. Les gouvernements étaient invités à faire parvenir leurs réponses au questionnaire avant le 22 septembre 2017, après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Sur la base des réponses reçues, le Bureau a élaboré un deuxième rapport⁴, qui a ensuite été communiqué aux Etats Membres. La première discussion, tenue par la Conférence à sa 107^e session (mai-juin 2018), s'est appuyée sur ces deux rapports.

Le 8 juin 2018, la Conférence internationale du Travail, réunie à Genève en sa 107^e session, a adopté la résolution suivante⁵:

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Ayant adopté le rapport de la commission chargée d'examiner la cinquième question à l'ordre du jour,

Ayant approuvé, en particulier, en tant que conclusions générales destinées à une consultation des gouvernements, les propositions en faveur d'une convention complétée par une recommandation concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail,

¹ BIT: *Procès-verbaux de la 325^e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail*, document GB.325/PV, paragr. 33 a).

² BIT: *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*, document GB.328/INS/17/5, annexe I, point 33.

³ BIT: *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, rapport V (1), Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018.

⁴ BIT: *Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail*, rapport V (2), Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018.

⁵ BIT: *Rapports de la Commission normative: Résolution et conclusions proposées soumises pour adoption par la Conférence*, *Compte rendu provisoire*, n° 8A, Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018.

Décide d'inscrire à l'ordre du jour de sa prochaine session ordinaire la question intitulée «La violence et le harcèlement dans le monde du travail» pour une deuxième discussion en vue de l'adoption d'une convention complétée par une recommandation.

A la lumière de cette résolution et conformément à l'article 39, paragraphe 6, du Règlement de la Conférence, le Bureau a préparé les textes d'un projet de convention et d'un projet de recommandation. Ces textes sont rédigés sur la base de la première discussion de la Conférence et tiennent compte des réponses au questionnaire figurant dans le rapport préliminaire. L'objet du présent rapport, qui doit parvenir aux gouvernements au plus tard deux mois après la clôture de la 107^e session de la Conférence, est de transmettre aux gouvernements le projet de convention complété par un projet de recommandation conformément au Règlement de la Conférence.

Les gouvernements sont priés de faire connaître au Bureau, dans les trois mois qui suivent la publication du présent rapport, et après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, les amendements ou observations éventuels qu'ils ont à présenter. Tenant compte de la première discussion, le Bureau donne des précisions, fait des propositions complémentaires, suggère d'apporter certaines modifications au texte adopté à la 107^e session de la Conférence et explique la raison d'être des modifications proposées. Conformément à l'article 39, paragraphe 6, du Règlement de la Conférence, les gouvernements doivent communiquer leurs observations au Bureau dès que possible et, en tout état de cause, le **8 novembre 2018** au plus tard – de préférence par courriel à l'adresse VIOLENCEHARASSMENT@ilo.org. Les observations reçues seront reflétées dans le quatrième et dernier rapport sur la question, qui sera élaboré par le Bureau en vue de son examen par la Conférence à sa 108^e session en 2019.

En outre, les gouvernements sont priés de faire savoir au Bureau, dans le même délai, s'ils considèrent que les textes proposés constituent une base satisfaisante pour la deuxième discussion de la Conférence en 2019. Ils sont de plus invités à indiquer quelles organisations d'employeurs et de travailleurs ils ont consultées avant d'établir le texte définitif de leurs réponses, conformément à l'article 39, paragraphe 6, du Règlement de la Conférence. On notera que ces consultations sont requises aux termes de l'article 5, paragraphe 1 *a*), de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, pour les pays l'ayant ratifiée et que leurs résultats devraient être reflétés dans les réponses des gouvernements.

COMMENTAIRES DU BUREAU SUR LES TEXTES PROPOSÉS

Les textes du projet de convention et du projet de recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ont été établis sur la base des conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail à l'issue de sa première discussion sur la question à sa 107^e session, en mai-juin 2018 (ci-après les «conclusions»).

Conformément à la pratique instituée en 1988, le rapport de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail (ci-après «la commission») chargée par la Conférence d'examiner cette question a été publié et est mis à la disposition des Etats Membres dans son intégralité, tout comme le compte rendu des débats qui ont eu lieu sur cette question en séance plénière à la 107^e session de la Conférence ⁶.

Dans le présent rapport, le Bureau présente les modifications d'ordre rédactionnel qu'il a apportées au texte des instruments proposés en vue d'en améliorer la clarté et la cohérence, d'harmoniser certaines dispositions, de faire concorder plus étroitement les versions dans les deux langues officielles et d'assurer la cohérence du texte avec le contenu des normes internationales du travail et la pratique rédactionnelle établie dans ce domaine. Il explique les modifications proposées ainsi que leur raison d'être dans ses commentaires. Il a également remanié les titres de certaines parties des textes proposés en vue de mieux les aligner sur le contenu des dispositions. L'objectif est de faciliter les délibérations et le consensus lors de la deuxième et dernière discussion sur la question qui se tiendra à la 108^e session (2019) de la Conférence internationale du Travail.

Lorsqu'il a élaboré ces propositions de modification, le Bureau a pleinement tenu compte des points de vue exprimés par les mandants tripartites et des accords intervenus au cours de la première discussion. La partie du texte placée entre crochets après la première discussion demeure entre crochets dans le projet de recommandation.

Le Bureau souhaite appeler particulièrement l'attention des Etats Membres sur certaines questions en rapport avec des dispositions adoptées par la Conférence et sur les propositions qu'il formule en conséquence dans ses commentaires. Il invite les Membres à faire des observations sur ces propositions, qui ne sont pas intégrées aux textes proposés, afin d'alimenter le quatrième et dernier rapport qu'il doit préparer sur la question, conformément à l'article 39, paragraphe 7, du Règlement de la Conférence.

Lors de la première discussion, les membres de la commission sont clairement convenus de l'opportunité et de la nécessité de lutter contre la violence et le harcèlement, et toutes les parties ont manifesté l'intention de parvenir à un accord. Le libellé des points 1 à 23 *c*) des conclusions, tel qu'amendé, a été approuvé par une nette majorité, y compris le fait que les instruments devraient prendre la forme d'une convention complétée

⁶ BIT: *Rapports de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail: Compte rendu des travaux, Compte rendu provisoire*, n° 8B(Rev.), et *Séance plénière, Compte rendu provisoire*, n° 8C, Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018.

par une recommandation. Faute de temps, la commission a décidé de placer les points 23 *d*) à 37 des conclusions entre crochets, étant entendu que ces derniers indiquaient que ces points, n'ayant pas été discutés, n'étaient ni rejetés ni approuvés. La Conférence a eu recours aux crochets à plusieurs occasions ces dernières années. Il a en outre été décidé que le texte placé entre crochets serait reproduit dans le projet de recommandation. La commission a pris note qu'en conséquence tous les amendements se rapportant au texte figurant entre crochets devenaient caducs et devaient être présentés à nouveau à la session suivante de la Conférence, le cas échéant ⁷.

PROJET DE CONVENTION

Préambule

(Point 6 des conclusions)

Le Bureau a établi un préambule type conformément à la pratique rédactionnelle habituelle et sur la base du point 6 des conclusions.

En ce qui concerne le sixième paragraphe du préambule (alinéa *e*) du point 6 des conclusions), les membres de la commission, après examen de plusieurs propositions, ont dans leur majorité approuvé un libellé rappelant que la violence et le harcèlement constituaient «une forme de violation des droits humains». Le Bureau estime qu'il est possible d'améliorer et de préciser le texte du préambule sur cet aspect et invite par conséquent les Membres à indiquer s'ils considèrent que la question ne pourrait pas plutôt être traitée dans le quatrième paragraphe du préambule, qui reprendrait à cet effet le libellé du préambule de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Cette variante du quatrième paragraphe du préambule serait rédigée comme suit:

Considérant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail constituent une violation des droits humains énoncés dans des instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme [...].

Article 1 a)

(Point 3 a) des conclusions)

La commission a longuement examiné la disposition relative au concept de violence et de harcèlement, et des points de vue très divers ont été exprimés, tant sur la forme (concernant le fait de savoir s'il convenait de définir les termes «violence» et «harcèlement» ensemble ou séparément) que sur le fond (concernant les comportements spécifiques constitutifs de violence ou de harcèlement ou les catégories ou formes particulières de violence et de harcèlement).

Au terme de ses délibérations, la commission est convenue de continuer à traiter la violence et le harcèlement comme un seul et même concept, étant entendu que l'expression «violence et harcèlement» s'appliquerait à diverses situations, ce qui donnerait aux Membres une plus grande latitude dans l'élaboration d'une riposte nationale à ce phénomène. Le Bureau rappelle que la Réunion tripartite d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail tenue en 2016 était parvenue à une conclusion similaire. De plus, il fait observer que, suivant la même logique, la commission a décidé d'utiliser l'expression «violence et harcèlement fondés sur le genre» dans l'ensemble du texte.

⁷ BIT: *Compte rendu provisoire*, n° 8B(Rev.), *op. cit.*, paragr. 1414.

La commission a en outre estimé judicieux de remplacer le terme «continuum» par «ensemble» dans la définition du concept de violence et de harcèlement, afin que l'on comprenne que cette expression englobe toute une gamme de comportements, indépendants ou reliés entre eux, y compris des comportements d'une gravité croissante. Le Bureau souligne qu'une telle interprétation permet d'élaborer des réponses différentes en fonction des comportements en cause. Le mot «ensemble» est suffisamment souple pour tenir compte de la législation nationale et donne ainsi la possibilité aux Membres d'adopter une seule et même définition des termes «violence et harcèlement» ou de les définir séparément au niveau national.

La commission a examiné l'opportunité de préciser l'alinéa *a*). Compte tenu des débats approfondis qui ont eu lieu sur cette question au sein de la commission, le Bureau invite les Membres à indiquer s'ils estiment que l'inclusion d'une liste indicative et non exhaustive de comportements illustrant les manifestations possibles de la violence et du harcèlement ou énonçant des catégories ou des formes globalement reconnues de violence et de harcèlement répondrait aux préoccupations de la commission. Si elle est approuvée, cette nouvelle disposition sera insérée dans le projet de recommandation en vue de fournir des indications supplémentaires sur l'interprétation possible de l'article 1 *a*) tout en préservant la souplesse et la flexibilité offertes par le concept de violence et de harcèlement.

Article 1 c)
(Point 3 c) des conclusions)

La commission a examiné longuement et dans le détail cet alinéa portant sur le concept de «travailleur». Si ses membres ont unanimement affirmé que nul dans le monde du travail ne devrait être victime de violence et de harcèlement, le fait que certaines catégories de personnes soient incluses dans cet alinéa portant sur le terme «travailleur» a été un motif de préoccupation.

A cet égard, le Bureau souhaite préciser que le libellé en question vise à assurer une protection étendue contre la violence et le harcèlement dans l'emploi et la profession, et ce dans toutes leurs dimensions, conformément à la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, notamment l'embauche, la formation, l'avancement dans la carrière, la sécurité de l'emploi et les conditions d'emploi. Seraient ainsi notamment visés aux termes de l'alinéa *c*) de l'article 1 les personnes en formation, les stagiaires, les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi. Par ailleurs, il y aurait une interaction entre l'alinéa *c*) de l'article 1 et le nouvel article éventuel qui figurerait après l'article 4 du projet de convention et qui préciserait que les différents acteurs du monde du travail peuvent avoir des responsabilités différentes et complémentaires. Ces responsabilités sont énoncées dans le dispositif, et les obligations des différents acteurs à l'égard de telle ou telle catégorie de travailleurs peuvent varier. Pour plus de clarté sur ce point, le Bureau a notamment ajouté l'adjectif «concernés» après «travailleurs» à l'alinéa *d*) de l'article 9 (voir le commentaire du Bureau concernant l'article 9).

Le Bureau a modifié certaines catégories mentionnées à l'alinéa *c*), tout en veillant à ne pas réduire la portée de la protection. Ainsi, dans la version anglaise, les termes «laid-off workers» ont été remplacés par «workers whose employment has been terminated» par souci de cohérence avec l'expression «travailleurs licenciés» figurant dans la version française du projet de convention. Les termes «travailleurs [...] dont le contrat de travail est suspendu» ont été supprimés, ces personnes étant considérées comme des «travailleurs» dans la mesure où leur relation de travail n'est pas rompue.

Article 2
(Point 4 des conclusions)

Cette disposition, telle qu'adoptée par la commission, adapte le champ d'application de l'instrument au «monde du travail», y compris aux situations énumérées dans les alinéas *a)* à *f)*, qui dépassent le cadre du lieu de travail physique. Cette conception exhaustive reflète la position de la commission qui est convenue de la nécessité de combattre la violence et le harcèlement en anticipant l'avenir et en tenant compte des évolutions inhérentes au travail. Il y a lieu par ailleurs de rappeler que l'expression «monde du travail» a été ajoutée au fil du texte des conclusions à la suite du processus d'amendement et que son utilisation est conforme aux instruments de l'OIT relatifs à la sécurité et à la santé au travail, ainsi qu'à la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, à la recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, et à la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017.

Cela étant, le Bureau rappelle qu'au cours de la première discussion des préoccupations ont été exprimées concernant le fait que les alinéas *a)* à *f)* du point 4 des conclusions visaient des situations sur lesquelles les employeurs n'avaient parfois guère de prise, voire aucune, et que cette disposition, si elle était interprétée à la lumière des concepts énoncés au point 3, pourrait faire peser une charge excessive sur les employeurs.

En réponse à ces préoccupations, le Bureau précise que, conformément aux délibérations de la commission, tous les éléments de la liste n'ont pas vocation à s'appliquer systématiquement à tous les acteurs. Il s'agit plutôt de définir un large champ d'application englobant des situations dans lesquelles les gouvernements ainsi que les employeurs et les travailleurs, et leurs organisations respectives, assument des responsabilités de portée variable. Pour plus de clarté, le Bureau sollicite des observations sur l'éventuel ajout d'une nouvelle disposition après l'article 4 du projet de convention (voir le commentaire du Bureau concernant un nouvel article éventuel après l'article 4). Le Bureau renvoie aussi à son commentaire concernant l'article 9 et les responsabilités particulières incombant aux employeurs, dans lequel il donne des explications supplémentaires.

Conformément à la pratique rédactionnelle habituelle, le membre de phrase «La présente convention s'applique à» a été ajouté au début du texte introductif. Concernant l'alinéa *a)*, la mention des «espaces publics et [des] espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail» a suscité des préoccupations particulières. Le Bureau fait observer qu'il s'agit de couvrir en particulier la situation des travailleurs de l'économie informelle comme les vendeurs de rue, les travailleurs domestiques ou les travailleurs à domicile. Pour ce qui est de l'alinéa *b)*, il convient de rappeler que la mention des installations sanitaires et des salles d'eau a été ajoutée par voie d'amendement pour tenir compte des situations dans lesquelles l'absence de telles structures accroît le risque de violence et de harcèlement. A la lumière de ces éléments, et à des fins d'harmonisation avec la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, le Bureau a ajouté une référence aux «vestiaires».

Article 3
(Point 5 des conclusions)

Conformément à la pratique rédactionnelle habituelle, le membre de phrase «Aux fins de la présente convention,» a été ajouté au début de l'article 3 du projet de convention.

*Article 4
(Point 7 des conclusions)*

Dans cette disposition, le texte introductif du point 7 des conclusions a été divisé en deux alinéas distincts par souci de clarté et de lisibilité; des modifications d'ordre rédactionnel ont été apportées en conséquence.

A l'alinéa *h*), paragraphe 2, de l'article 4 du projet de convention, le Bureau a remplacé «des organismes d'inspection du travail» par «de l'inspection du travail» afin d'être cohérent avec la suite de l'alinéa qui mentionne «ou d'autres organismes compétents» et de s'aligner plus étroitement sur le libellé du point 13 *g*) des conclusions, tel qu'amendé (alinéa *h*) de l'article 10 du projet de convention). De même, le Bureau a supprimé l'expression «sur le lieu de travail» pour assurer une meilleure cohérence avec les alinéas *a*) et *b*), paragraphe 2, de l'article 4.

*Nouvel article éventuel après l'article 4
(article n'apparaissant pas dans le projet de texte)*

Pendant la première discussion, des délégués ont dit craindre que les concepts de «violence et harcèlement», de «travailleur» et de «monde du travail», ainsi que les liens qu'ils entretiennent, ne confèrent à l'instrument une portée particulièrement vaste et n'élargissent de manière excessive les droits et obligations des acteurs concernés, notamment les obligations incombant aux employeurs.

Le Bureau rappelle que la réponse à la violence et au harcèlement concerne une pluralité d'acteurs et dépend des circonstances dans lesquelles ce phénomène se manifeste. Il rappelle aussi qu'au cours de la première discussion il a été convenu que l'objectif des instruments était d'assurer une protection à toute personne évoluant dans le monde du travail. Un large champ d'application répond à cet objectif et est compatible avec l'idée que des mesures différentes prises par des acteurs différents peuvent remédier à des situations différentes, et ce en vue d'assurer la protection souhaitée.

Compte tenu des délibérations de la commission, le Bureau sollicite des observations concernant l'ajout éventuel d'un nouvel article entre les articles 4 et 5 du projet de convention. Cet article préciserait que les responsabilités peuvent varier et qu'il importe que les différents acteurs se coordonnent et coopèrent en vue d'optimiser l'impact de leurs interventions respectives. Il serait libellé comme suit:

Lorsqu'ils adoptent et mettent en œuvre une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre en vue d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, les Membres doivent:

- a)* reconnaître que les gouvernements, ainsi que les employeurs, les travailleurs et leurs représentants respectifs, ont des rôles et des responsabilités différents et complémentaires pour ce qui est de prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail et d'y remédier;
- b)* promouvoir la coordination et la coopération entre ces acteurs.

*Article 6
(Point 10 des conclusions)*

Le Bureau a supprimé les termes «à tous les travailleurs» et a ajouté l'expression «dans l'emploi et la profession» après «non-discrimination». Cette modification cadre avec les principes énoncés dans les articles 1 et 5 et avec l'approche large adoptée dans l'article 7, et établit clairement que tout être humain doit pouvoir jouir du droit à l'égalité et à la non-discrimination. Elle est conforme à la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, au sujet de laquelle l'expression «emploi et

profession» a été considérée comme désignant «non seulement les personnes employées pour le compte d'une autre, mais aussi les "personnes travaillant à leur propre compte", ainsi que les "employeurs" et les "travailleurs familiaux non rémunérés"»⁸.

Il convient de rappeler que l'article 6 est le fruit des longues discussions menées par la commission sur le point 10 des conclusions. Dans les conclusions proposées dans le rapport V (2), ce point contenait une liste de groupes spécifiques de travailleurs touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement. Des divergences de vues sont apparues pendant la première discussion sur la question de savoir s'il fallait ou non conserver cette liste. Si pour certains membres de la commission la liste donnait aux groupes visés une visibilité nécessaire, des préoccupations ont été exprimées selon lesquelles l'énumération de certains groupes risquait d'en exclure ou d'en défavoriser d'autres et de rendre la disposition moins facilement adaptable aux différents contextes nationaux.

A l'issue de discussions approfondies et de consultations informelles, il a été convenu de faire une référence générale à «un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité» en lieu et place de la liste. La commission a reconnu que toute personne devait être protégée, mais que certaines catégories de travailleurs étaient touchées de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement et qu'il convenait donc de leur accorder une attention particulière. Le libellé adopté visait par conséquent à préserver l'esprit du point 10, tout en facilitant la mise en œuvre de la disposition dans des contextes nationaux différents. Certains membres de la commission ont proposé de réintroduire la liste figurant initialement au point 10 des conclusions proposées dans le rapport V (2) lors de l'examen du point 26 (voir le commentaire du Bureau concernant le paragraphe 12 du projet de recommandation). L'objectif de cette proposition était de donner de la visibilité à ces groupes.

A la lumière des débats approfondis de la commission, et dans un souci de précision, le Bureau fait remarquer qu'en soi l'expression «groupes vulnérables» peut être interprétée comme signifiant que ces groupes sont par définition vulnérables, ce qui pourrait avoir pour effet involontaire de les stigmatiser. Le Bureau propose par conséquent de supprimer «groupes vulnérables» et de s'en tenir à l'expression «groupes en situation de vulnérabilité», qui traduirait mieux l'intention de la commission et ne limiterait en rien la portée de la protection offerte par la disposition. Dans le même temps, cela permettrait d'éviter toute stigmatisation éventuelle et d'indiquer clairement qu'aucun groupe n'est par nature vulnérable à la violence et au harcèlement, mais qu'il peut se trouver en situation de vulnérabilité du fait de circonstances particulières. Lorsqu'ils examineront cette disposition, les Membres voudront peut-être indiquer s'ils souhaitent reconsidérer l'utilisation de l'expression «groupes vulnérables» et faire simplement référence à des «groupes en situation de vulnérabilité».

Article 7
(Point 9 des conclusions)

Dans cette disposition, l'adjectif «nationale» a été supprimé pour tenir compte du fait qu'une législation visant à combattre la violence et le harcèlement peut devoir être adoptée à différents niveaux. Cette disposition doit être lue conjointement avec l'article 12 du projet de convention, dont il ressort qu'une législation devrait aussi être adoptée par les plus hautes autorités normatives du pays.

⁸ BIT: *La discrimination en matière d'emploi et de profession*, Rapport IV (1), annexe, Conférence internationale du Travail, 42^e session, Genève, 1958.

Pendant la première discussion, certains délégués ont dit craindre que le point 9 des conclusions ne crée l'obligation pour tous les Membres d'adopter une législation nationale, même s'ils en étaient déjà dotés. Il convient de rappeler que le Bureau a précisé dans le rapport V (2) ainsi qu'au cours des débats que, dans les conventions et recommandations de l'OIT, l'expression «adopter une législation» visait toute une série de situations au niveau national et ne se limitait pas à l'adoption d'une nouvelle législation. Par exemple, un Etat Membre qui aurait déjà adopté des dispositions donnant plein effet à un instrument donné serait considéré comme s'étant acquitté de son obligation. Si la législation en vigueur offrait un niveau de protection inférieur à celui qui était prévu par la norme concernée, l'Etat Membre devrait la modifier ou en adopter une nouvelle. L'expression «adopter une législation» devrait être interprétée de façon souple pour tenir compte de la situation dans laquelle il n'est pas besoin d'adopter une législation mais simplement de modifier la législation en vigueur.

Article 8
(Point 11 des conclusions)

Le Bureau note que l'alinéa *c*) du point 11 des conclusions porte sur la vie privée des personnes concernées par des situations de violence et de harcèlement dans le monde du travail et sur la confidentialité. A cet égard, il estime que cette disposition se rapporte à des actes supposés de violence et de harcèlement et qu'il serait donc plus judicieux de l'incorporer à l'article 10 du projet de convention, qui traite du contrôle de l'application et des moyens de recours et de réparation. Le Bureau a en conséquence déplacé cet alinéa à l'article 10.

Article 9
(Point 12 des conclusions)

Conformément aux modifications apportées à l'article 7, l'adjectif «nationale» a été supprimé de cette disposition pour éviter toute redondance (voir le commentaire du Bureau concernant l'article 7).

Pendant la première discussion, la mise en œuvre des mesures visées au point 12 des conclusions a suscité des préoccupations, eu égard en particulier aux points 1 à 4 des conclusions et aux différentes tailles d'entreprise.

Il convient de rappeler qu'afin de répondre à ces préoccupations un amendement a été adopté à l'effet d'ajouter le membre de phrase « pour autant que cela soit raisonnable et pratiquement réalisable,» dans le texte introductif du point 12 des conclusions. Le Bureau a apporté une légère modification d'ordre rédactionnel dans la version anglaise pour en harmoniser le libellé avec celui de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

Pour ce qui est de l'ordre des alinéas de cette disposition, le Bureau estime que la politique prévue à l'alinéa *b*) du point 12 des conclusions représente le principal moyen dont disposent les employeurs pour mettre en œuvre les mesures visées aux alinéas *a*), *c*) et *d*) dudit point. Il a donc modifié l'ordre des alinéas, de sorte que cette politique du lieu de travail soit mentionnée dès le premier alinéa de l'article 9 du projet de convention. La numérotation des alinéas suivants a été modifiée en conséquence.

Concernant l'alinéa *a*) de l'article 9, le Bureau a remplacé le membre de phrase «une politique concernant toutes les formes de violence et de harcèlement» par «une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement», en vue de répondre aux préoccupations exprimées pendant la première discussion concernant la question de savoir si la définition de «monde du travail» imposerait aux employeurs d'intervenir dans des

situations échappant à leur contrôle. Le Bureau propose ce nouveau libellé afin de préciser le contour des obligations qui incombent aux employeurs, étant entendu que si ces derniers sont à même de prendre des mesures en vue de prévenir la violence et le harcèlement se manifestant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail, en dehors du lieu de travail physique, ces mesures s'inscriront dans le cadre d'une politique du lieu de travail. Le Bureau a aussi ajouté, au début de l'alinéa *a*), «et de mettre en œuvre» après «d'adopter», pour plus de clarté, et a remplacé «toutes les formes de violence et de harcèlement» par «la violence et le harcèlement», par souci de cohérence avec d'autres amendements adoptés pendant la première discussion.

A l'alinéa *b*), le Bureau a remplacé «l'organisation» par «la gestion», par souci d'harmonisation avec la recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

Le Bureau a en outre apporté des modifications à l'alinéa *d*), désormais libellé comme suit: «de fournir aux travailleurs concernés des informations et une formation [...]». Il s'agit d'indiquer que l'obligation faite aux employeurs de fournir des informations et une formation ne s'applique pas nécessairement à toutes les catégories de travailleurs visées à l'alinéa *c*) de l'article 1.

Article 10
(Point 13 des conclusions)

Le Bureau a légèrement modifié les sous-alinéas de l'alinéa *b*).

- Au sous-alinéa *i*), le terme «mécanismes» a été remplacé par «procédures» en vue de tenir compte de la diversité des méthodes de contrôle de l'application et de suivi pouvant être mises en place, en fonction par exemple de la taille des entreprises. De même, le membre de phrase «et, s'il y a lieu, des mécanismes de règlement des différends» a été ajouté avant «au niveau du lieu de travail» pour signaler qu'il importe de mettre en place des mécanismes institutionnalisés, s'il y a lieu.
- Au sous-alinéa *iii*), les termes «l'accès aux» ont été remplacés par «des» avant «tribunaux et autres juridictions», par souci de cohérence rédactionnelle.
- Aux sous-alinéas *iv*) et *v*), le mot «victimes» a été ajouté afin que les victimes qui ne portent pas plainte aient accès à des mesures de protection contre la victimisation et les représailles ainsi qu'à des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative.

Le Bureau a ajouté un nouvel alinéa à cette disposition (alinéa *c*)), qui reprend le libellé du point 11 *c*) des conclusions (voir le commentaire du Bureau concernant l'article 8 du projet de convention). Il a en outre modifié le texte de la version anglaise, de sorte que l'on comprenne clairement que le respect de la vie privée s'applique aux «personnes», alors que la confidentialité peut viser, par exemple, des données, des procédures ou des informations. La numérotation des alinéas suivants a été modifiée en conséquence.

Pour ce qui est de l'alinéa *e*), le Bureau a apporté de légères modifications d'ordre rédactionnel pour que le texte soit plus lisible et a remplacé «de violence fondée sur le genre» par «de violence et de harcèlement fondés sur le genre», conformément à l'alinéa *b*) de l'article 1.

Le Bureau invite les Membres à indiquer s'ils estiment que d'autres moyens de recours et de réparation devraient être mentionnés à l'article 10.

Article 11
(Point 14 des conclusions)

Par souci de clarté et de lisibilité, le Bureau a divisé l’alinéa *b)* du point 14 des conclusions en deux alinéas figurant désormais à l’article 11 du projet de convention et libellés comme suit:

- b)* des orientations, des ressources, des formations ou d’autres outils sont mis à la disposition des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations ainsi que des autorités concernées;
- c)* des initiatives en la matière sont prises, notamment des campagnes de sensibilisation.

Article 12
(Point 15 des conclusions)

L’adjectif «nationale» a été ajouté après «législation» pour préciser que la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail devrait être régie par les plus hautes autorités normatives, dans le respect du système constitutionnel de chaque pays. Conformément à la pratique rédactionnelle habituelle, le membre de phrase «La convention doit être appliquée» a été remplacé par «Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées».

PROJET DE RECOMMANDATION

Le Bureau a apporté de légères modifications dans l’ensemble du projet de recommandation, y compris dans la partie du texte placée entre crochets.

Le Bureau a mis à jour tous les renvois aux points des conclusions en les remplaçant par des renvois aux articles du projet de convention correspondants.

Des modifications d’ordre rédactionnel ont par ailleurs été apportées pour assurer la cohérence du projet de recommandation avec le projet de convention:

- Au paragraphe 8, le membre de phrase «la politique sur la violence et le harcèlement» a été remplacé par «la politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement», par souci de cohérence avec l’alinéa *a)* de l’article 9 du projet de convention.
- L’expression «dans le monde du travail» a été ajoutée au paragraphe 14, par souci de cohérence avec l’article 3 du projet de convention, dont le libellé est similaire.
- A l’alinéa *b)* du paragraphe 15, dans la version anglaise, l’expression «expedited processes» a été remplacée par «expedited procedures», par souci de cohérence avec l’alinéa *b)* de l’article 10 du projet de convention.
- Le terme «victimes» a été ajouté à l’alinéa *c)* du paragraphe 15, par souci de cohérence avec l’alinéa *e)* de l’article 10 du projet de convention, qui mentionne les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre.
- L’adjectif «spécialisés» a été supprimé du texte introductif des paragraphes 15 et 16, afin d’en aligner plus étroitement le libellé sur celui de l’alinéa *e)* de l’article 10 du projet de convention.
- L’expression «violence fondée sur le genre» a été remplacée par «violence et harcèlement fondés sur le genre» aux paragraphes 15, 16, 19 et 22, conformément à l’alinéa *b)* de l’article 1 du projet de convention.

- A l'alinéa c) du paragraphe 22, l'expression «travailleurs touchés de manière disproportionnée» a été remplacée par «travailleurs appartenant à des groupes qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail», afin de s'aligner plus étroitement sur le libellé de l'article 6 du projet de convention.

Le Bureau rappelle en outre que, comme il le mentionne dans son commentaire concernant l'alinéa a) de l'article 1 du projet de convention, les Membres voudront peut-être examiner la possibilité d'ajouter dans la recommandation une nouvelle disposition contenant une liste indicative et non exhaustive de comportements illustrant les manifestations possibles de la violence et du harcèlement ou énonçant des catégories ou des formes globalement reconnues de violence et de harcèlement, qui compléterait l'alinéa a) de l'article 1.

Préambule

Le Bureau a établi un préambule type pour le projet de recommandation, conformément à la pratique rédactionnelle habituelle.

Paragraphe 2 (Point 17 des conclusions)

Le Bureau a ajouté «et mettent en œuvre» après «Lorsque ils adoptent», par souci de clarté. Il a également ajouté «et tenant compte des considérations de genre» après «intégrée» en vue d'assurer la cohérence du projet de recommandation avec le projet de convention, sachant que cette expression avait suscité une large adhésion au sein de la commission et avait été insérée ailleurs dans le texte des conclusions moyennant plusieurs amendements. Un renvoi à l'article 4 (2) du projet de convention a été ajouté afin d'éviter une répétition.

Paragraphe 4 (Point 19 des conclusions)

Le Bureau a remplacé, à l'alinéa a), le verbe «encourager» par «promouvoir», afin d'harmoniser le libellé de cette disposition avec celui de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

Le Bureau rappelle qu'au cours de la première discussion des préoccupations ont été exprimées au sujet du membre de phrase «à tous les niveaux». Il précise que l'intention est non pas d'imposer la négociation collective à chaque niveau, mais de veiller à ce qu'elle y soit possible afin que les parties puissent définir le ou les niveaux appropriés auxquels elle aura lieu.

Paragraphe 5 (Point 20 des conclusions)

Le libellé de ce paragraphe a été remanié en anglais pour assurer la cohérence des différentes versions linguistiques.

Le Bureau note par ailleurs qu'au vu de son contenu cette disposition aurait davantage sa place dans la partie intitulée «Protection et prévention», après le paragraphe 10 du projet de recommandation. Il sollicite par conséquent des observations à cet égard.

Paragraphe 8
(Point 23 des conclusions)

Par souci de clarté, le membre de phrase «dans la législation» a été ajouté après «préciser». Le Bureau a aussi aligné le libellé de cette disposition sur l'alinéa *a*) de l'article 9 du projet de convention et a supprimé la référence à l'employeur pour éviter toute redondance.

Paragraphe 9
(Point 24 des conclusions)

Par souci de lisibilité, le point 24 des conclusions a été divisé en deux alinéas *a*) et *b*) qui figurent désormais au paragraphe 9 du projet de recommandation.

Paragraphe 11
(Point 37 des conclusions)

Le Bureau fait remarquer que ce paragraphe, qui figurait initialement dans la partie des conclusions intitulée «Appui et orientations», aurait davantage sa place dans la partie du projet de recommandation intitulée «Protection et prévention». Il l'a donc placé après le paragraphe 10 du projet de recommandation.

Quant au fond de cette disposition, les Membres souhaiteront peut-être se prononcer sur la question de savoir s'il y a lieu de mentionner expressément que des ressources et une assistance devraient aussi être fournies à d'autres acteurs de l'économie informelle.

Paragraphe 12
(Point 26 des conclusions)

Le Bureau note que, faute de temps, la commission n'a pas examiné cette disposition et que, par conséquent, elle l'a placée entre crochets.

En ce qui concerne le libellé actuel de cette disposition, il convient de rappeler que la commission a ajouté par voie d'amendement l'expression «groupes vulnérables» ainsi qu'une liste non exhaustive desdits groupes (alinéas *a*) à *i*)). La liste tire son origine du libellé qui avait été précédemment supprimé du point 10 des conclusions. Par conséquent, son inclusion dans cette disposition est étroitement liée aux délibérations de la commission sur le point 10 (article 6 du projet de convention), et le Bureau renvoie au commentaire qu'il a formulé à ce sujet.

De l'avis du Bureau, il est nécessaire d'examiner cette disposition à la lumière de son objectif initial. Il convient de rappeler que le point 26, tel qu'il était proposé par le Bureau dans le rapport V (2), était libellé comme suit:

Les Membres devraient veiller à ce que les mesures de prévention de la violence et du harcèlement n'aient pas pour effet de restreindre l'activité des femmes ou des autres groupes de travailleurs visés au point 10 dans des emplois, secteurs ou professions spécifiques ni de les en exclure.

Le point 26, figurant dans la partie «Mesures de prévention» des conclusions proposées dans le rapport V (2), visait spécifiquement à éviter que des mesures de prévention de la violence et du harcèlement n'aient pour effet d'empêcher ou de restreindre l'accès des femmes ou des groupes touchés de façon disproportionnée par la violence et le harcèlement à certains emplois, secteurs ou professions. Toutefois, l'intention originelle du point 10, figurant dans la partie «Principes et droits fondamentaux au travail et protection», était de faire en sorte que la législation et les politiques relatives

au droit à l'égalité et à la non-discrimination traitent de la situation des travailleurs appartenant à ces groupes.

Par conséquent, bien que ces dispositions portent toutes deux sur les groupes touchés de façon disproportionnée par la violence et le harcèlement, leur approche et leur finalité sont sensiblement différentes. Le Bureau estime qu'une disposition visant à prévenir l'exclusion non intentionnelle de ces groupes du marché du travail est essentielle pour lutter contre la violence et le harcèlement et que l'inclusion des alinéas *a)* à *i)* au point 26 modifie cette approche. Par ailleurs, le Bureau invite les Membres à envisager de remplacer l'expression «groupes vulnérables» par un libellé qui éviterait toute stigmatisation, et renvoie au commentaire qu'il a formulé à cet égard concernant l'article 6.

Compte tenu des longues délibérations de la commission sur cette question, le Bureau n'a pas modifié le texte des conclusions, malgré les incohérences mentionnées ci-dessus. Il invite toutefois les Membres à indiquer s'ils estiment qu'un autre libellé dans la recommandation pourrait mieux répondre à l'objectif initial de chaque point et offrir une base de travail satisfaisante pour la deuxième discussion. Si tel était le cas, d'une part, le Bureau proposerait de rétablir le sens initial du point 26 en supprimant la liste de groupes. D'autre part, si les Membres souhaitent débattre d'une liste de groupes touchés de façon disproportionnée par la violence et le harcèlement, le Bureau suggère que cette liste fasse spécifiquement l'objet d'une nouvelle disposition du projet de recommandation qui compléterait l'article 6 du projet de convention.

Paragraphe 13
(Point 27 des conclusions)

En vue d'harmoniser l'alinéa *c)* de cette disposition avec la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et d'éviter un libellé trop contraignant, le Bureau a supprimé la référence à l'employeur.

Paragraphe 19
(Point 33 des conclusions)

Le Bureau a remplacé l'expression «et autres autorités compétentes» par «et les agents d'autres autorités compétentes» pour indiquer de façon claire que la formation est dispensée à des personnes plutôt qu'à des institutions et pour être cohérent avec le début du paragraphe, qui mentionne les «inspecteurs du travail».

TEXTES PROPOSÉS

PROJET DE CONVENTION CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du
Travail, et s'y étant réunie le ... juin 2019, en sa cent huitième session;
- Rappelant que la Déclaration de Philadelphie affirme que 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;
- Réaffirmant la pertinence des conventions fondamentales de l'Organisation
internationale du Travail;
- Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration
universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils
et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et
culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de
discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de
discrimination à l'égard des femmes, la Convention internationale sur la
protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur
famille et la Convention relative aux droits des personnes handicapées;
- Reconnaissant le droit de toute personne d'évoluer dans un monde du travail exempt
de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés
sur le genre;
- Rappelant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail constituent une
forme de violation des droits humains, mettent en péril l'égalité des chances et
sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent;
- Rappelant que les Membres ont l'importante responsabilité de promouvoir un
environnement général de tolérance zéro à l'égard de la violence et du
harcèlement pour faciliter la prévention de ces comportements, et que tous les
acteurs du monde du travail doivent s'abstenir de recourir à la violence et au
harcèlement, les prévenir et les combattre;
- Reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail nuisent à
la santé psychologique, physique et sexuelle, à la dignité et à l'environnement
familial et social de la personne;
- Reconnaissant que la violence et le harcèlement nuisent aussi à la qualité des services
publics et des services privés et peuvent empêcher des personnes, en particulier
les femmes, d'entrer sur le marché du travail, d'y rester et de progresser
professionnellement;

Notant que la violence et le harcèlement sont incompatibles avec la promotion d'entreprises durables et ont un impact négatif sur l'organisation du travail, les relations sur le lieu de travail, la motivation des travailleurs, la réputation de l'entreprise et la productivité;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, et considérant qu'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;

Notant que la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que le monde du travail, ses institutions et les gouvernements peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures nationales, à faire reconnaître la violence domestique, à y répondre et à y remédier;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce ... jour de juin deux mille dix-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la violence et le harcèlement, 2019.

I. DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1

Aux fins de la présente convention:

- a) l'expression «violence et harcèlement» dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre;
- b) l'expression «violence et harcèlement fondés sur le genre» s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel;
- c) le terme «travailleur» désigne les personnes dans tous les secteurs, tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle, en zone urbaine ou rurale, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi.

Article 2

La présente convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail:

- a) sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail;
- b) sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires;
- c) pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail;
- d) à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail;
- e) dans le cadre de communications liées au travail effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication;
- f) dans le logement fourni par l'employeur.

Article 3

Aux fins de la présente convention, les victimes et les auteurs de violence et de harcèlement dans le monde du travail peuvent être des employeurs ou des travailleurs, ou leurs représentants respectifs, ou des tiers, dont des clients, des prestataires de service, des usagers, des patients ou des membres du public.

II. PRINCIPES FONDAMENTAUX

Article 4

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention reconnaît le droit de toute personne d'évoluer dans un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.

2. Tout Membre doit adopter, conformément à la législation et aux circonstances nationales et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail et qui consiste notamment à:

- a) interdire en droit toutes les formes de violence et de harcèlement;
- b) garantir la prise en compte de la question de la violence et du harcèlement dans les politiques pertinentes;
- c) adopter une stratégie globale afin de mettre en œuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement;
- d) établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi et renforcer les mécanismes existants;
- e) garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'un soutien pour les victimes;
- f) prévoir des sanctions;
- g) élaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation, et sensibiliser;

- h)* garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement par le biais de l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents.

Article 5

En vue d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, tout Membre doit respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, et aussi promouvoir le travail décent et sûr.

Article 6

Tout Membre doit adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment aux travailleuses, ainsi qu'aux travailleurs appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

III. PROTECTION ET PRÉVENTION

Article 7

Tout Membre doit adopter une législation interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

Article 8

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment:

- a)* recenser, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées et par d'autres moyens, les secteurs, professions et modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs à la violence et au harcèlement;
- b)* prendre des mesures pour protéger les travailleurs concernés de façon effective.

Article 9

Tout Membre doit adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre des mesures, pour autant que cela soit raisonnable et pratiquement réalisable, pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, et en particulier:

- a)* d'adopter et de mettre en œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement;
- b)* de tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail;
- c)* de recenser les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques;

- d) de fournir aux travailleurs concernés des informations et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement recensés ainsi que sur les mesures de prévention et de protection correspondantes.

IV. CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET MOYENS DE RECOURS ET DE RÉPARATION

Article 10

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour:

- a) suivre et faire appliquer la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;
- b) garantir que toutes les personnes concernées ont facilement accès à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement, qui soient sûrs, équitables et efficaces, notamment:
 - i) des procédures de plainte et d'enquête et, s'il y a lieu, des mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail;
 - ii) des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail;
 - iii) des tribunaux et autres juridictions;
 - iv) des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles;
 - v) des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes;
- c) protéger la vie privée des personnes concernées et la confidentialité, dans la mesure où cela est possible et approprié;
- d) prévoir des sanctions, s'il y a lieu, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail;
- e) prévoir que les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail auront effectivement accès à des mécanismes de règlement des différends, à un soutien, à des services et à des moyens de recours et de réparation tenant compte des considérations de genre, sûrs et efficaces;
- f) reconnaître les effets de la violence domestique sur le monde du travail et prendre des mesures pour y remédier;
- g) garantir que tout travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé, en raison de violence et de harcèlement, sans en subir des conséquences indues;
- h) veiller à ce que l'inspection du travail et d'autres autorités concernées, le cas échéant, soient habilitées à traiter la question de la violence et du harcèlement, notamment en ordonnant des mesures immédiatement exécutoires ou l'arrêt du travail lorsqu'il existe un danger imminent pour la vie ou la santé.

V. ORIENTATIONS, FORMATION ET SENSIBILISATION

Article 11

Tout Membre doit, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'efforcer de garantir que:

- a) la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est traitée dans les politiques nationales pertinentes, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination et aux migrations;
- b) des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils sont mis à la disposition des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations ainsi que des autorités concernées;
- c) des initiatives en la matière sont prises, notamment des campagnes de sensibilisation.

VI. MÉTHODES D'APPLICATION

Article 12

Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation nationale ainsi que par des conventions collectives ou d'autres mesures conformes à la pratique nationale, y compris en étendant, ou en adaptant, les mesures existantes de sécurité et de santé au travail à la question de la violence et du harcèlement et en élaborant des mesures spécifiques si nécessaire.

PROJET DE RECOMMANDATION CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du
Travail, et s'y étant réunie le ... juin 2019, en sa cent huitième session;

Après avoir adopté la convention sur la violence et le harcèlement, 2019;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la violence et le
harcèlement dans le monde du travail, question qui constitue le cinquième point
à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation
complétant la convention sur la violence et le harcèlement, 2019,

adopte, ce ... jour de juin deux mille dix-neuf, la recommandation ci-après, qui sera
dénommée Recommandation sur la violence et le harcèlement, 2019.

1. Les dispositions de la présente recommandation complètent celles de la
convention sur la violence et le harcèlement, 2019 («la convention»), et devraient être
considérées en relation avec elles.

I. PRINCIPES FONDAMENTAUX

2. Lorsqu'ils adoptent et mettent en œuvre l'approche inclusive, intégrée et tenant
compte des considérations de genre visée à l'article 4 (2) de la convention, les Membres
devraient traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail dans
la législation relative au travail et à l'emploi, à la sécurité et à la santé au travail et à
l'égalité et à la non-discrimination, ainsi que dans le droit pénal le cas échéant.

3. Les Membres devraient veiller à ce que tous les travailleurs, y compris ceux qui
sont davantage exposés à la violence et au harcèlement du fait de leur secteur d'activité,
de leur profession ou de leurs modalités de travail, jouissent pleinement de la liberté
syndicale et du droit de négociation collective, conformément à la convention (n° 87) sur
la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et à la convention (n° 98) sur
le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

4. Les Membres devraient prendre des mesures appropriées pour:

- a) promouvoir la négociation collective à tous les niveaux comme moyen de prévenir
la violence et le harcèlement dans le monde du travail et d'y remédier, et de traiter
les effets de la violence domestique sur le monde du travail;
- b) soutenir cette négociation collective en recueillant et en diffusant des informations
sur les tendances et les bonnes pratiques concernant le processus de négociation et
le contenu des conventions collectives.

5. Les Membres devraient prendre des mesures législatives ou autres pour protéger
les travailleurs migrants, en particulier les travailleuses migrantes, quel que soit leur statut
migratoire, contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, dans les pays
d'origine, de transit ou de destination selon qu'il convient.

6. Les Membres devraient veiller à ce que les dispositions sur la violence et le
harcèlement dans la législation et les politiques nationales tiennent compte des instruments
de l'Organisation internationale du Travail relatifs à l'égalité et à la non-discrimination,
notamment la convention (n° 100) et la recommandation (n° 90) sur l'égalité de

rémunération, 1951, et la convention (n° 111) et la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et d'autres instruments pertinents.

II. PROTECTION ET PRÉVENTION

7. Les dispositions en matière de sécurité et de santé au travail portant sur la violence et le harcèlement dans la législation et les politiques nationales devraient tenir compte des instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail relatifs à la sécurité et à la santé au travail.

8. Les Membres devraient, s'il y a lieu, préciser dans la législation que les travailleurs et leurs représentants devraient prendre part à la conception, à la mise en œuvre et au suivi de la politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement, visée à l'article 9 a) de la convention, et cette politique devrait:

- a) affirmer que la violence et le harcèlement ne seront pas tolérés;
- b) établir des programmes de prévention de la violence et du harcèlement, assortis s'il y a lieu d'objectifs mesurables;
- c) définir les droits et obligations des travailleurs et de l'employeur;
- [d) comporter des informations sur les procédures de plainte et d'enquête;*
- e) *prévoir que toutes les communications internes et externes concernant la violence et le harcèlement seront dûment prises en considération et suivies d'effet.*

9. *L'évaluation des risques sur le lieu de travail visée à l'article 9 c) de la convention devrait tenir compte des facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement, en particulier des dangers et risques psychosociaux, y compris ceux qui sont imputables:*

- a) à des tiers, tels que des clients, des prestataires de service, des usagers, des patients et des membres du public;*
- b) à la discrimination, à des rapports de pouvoir inégaux ou aux normes de genre et à des normes culturelles et sociales qui favorisent la violence et le harcèlement.*

10. *Les Membres devraient adopter des mesures spécifiques pour les secteurs, les professions et modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs à la violence et au harcèlement, comme le travail de nuit, le travail isolé, les services, le secteur de la santé, les services d'urgence, le travail domestique, les transports, l'éducation et les loisirs.*

11. *Lorsqu'ils facilitent la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, les Membres devraient fournir des ressources et une assistance aux travailleurs de l'économie informelle et à leurs associations pour prévenir la violence et le harcèlement dans l'économie informelle et y remédier.*

12. *Les Membres devraient veiller à ce que les mesures de prévention de la violence et du harcèlement n'aient pas pour effet de restreindre ni d'exclure l'activité dans des emplois, secteurs ou professions spécifiques des femmes et des groupes vulnérables, notamment:*

- a) les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés;*
- b) les travailleuses enceintes ou allaitantes et les travailleurs ayant des responsabilités familiales;*

- c) *les travailleurs en situation de handicap;*
- d) *les travailleurs vivant avec le VIH;*
- e) *les travailleurs migrants;*
- f) *les travailleurs issus de peuples autochtones et tribaux;*
- g) *les travailleurs qui sont membres d'une minorité ethnique ou religieuse;*
- h) *les travailleurs soumis à un système de castes;*
- i) *les travailleurs et travailleuses lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres ou intersexués, ou qui ne se conforment pas à leur assignation de genre.*

III. CONTRÔLE DE L'APPLICATION, MOYENS DE RECOURS ET DE RÉPARATION ET ASSISTANCE

13. *Les moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces visés à l'article 10 b) de la convention dans les cas de violence et de harcèlement ne devraient pas se limiter au droit de démissionner avec une indemnisation et devraient comprendre:*

- a) *la réintégration dans l'emploi;*
- b) *une réparation du préjudice matériel et moral;*
- c) *des ordonnances exigeant que des mesures immédiatement exécutoires soient prises pour veiller à ce qu'il soit mis fin à certains comportements ou que des politiques ou pratiques soient modifiées;*
- d) *les frais de justice et les dépens.*

14. *Les victimes de violence et de harcèlement dans le monde du travail devraient pouvoir obtenir une indemnisation lorsqu'elles se retrouvent en situation de handicap psychosocial ou physique conduisant à une incapacité de travail.*

15. *Les mécanismes de règlement des différends en cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre visés à l'article 10 e) de la convention devraient comprendre:*

- a) *des tribunaux possédant une expertise dans les affaires de violence et de harcèlement fondés sur le genre;*
- b) *des procédures rapides;*
- c) *des conseils et une assistance juridiques pour les plaignants et les victimes;*
- d) *des guides et autres moyens d'information mis à disposition dans les langues couramment parlées dans le pays;*
- e) *le déplacement de la charge de la preuve.*

16. *Le soutien, les services et les moyens de recours et de réparation pour les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre visés à l'article 10 e) de la convention devraient comprendre:*

- a) *une aide à la réinsertion des victimes dans le marché du travail;*
- b) *des services de conseil et d'information, y compris sur le lieu de travail;*
- c) *des permanences téléphoniques 24 heures sur 24;*
- d) *des services d'urgence;*
- e) *une prise en charge médicale;*

- f) *des centres de crise, y compris des centres d'hébergement;*
- g) *des unités de police spécialisées pour soutenir les victimes.*

17. *Les mesures visant à remédier aux effets de la violence domestique sur le monde du travail visées à l'article 10 f) de la convention devraient comprendre:*

- a) *un congé payé pour les victimes de violence domestique;*
- b) *l'assouplissement des horaires de travail des victimes de traque et de violence domestique;*
- c) *le transfert, à titre provisoire ou permanent, des victimes de violence domestique vers d'autres lieux de travail;*
- d) *la protection temporaire des victimes de violence domestique contre le licenciement;*
- e) *l'évaluation des risques sur le lieu de travail propres à la violence domestique;*
- f) *un système d'orientation concernant les mesures publiques visant à l'atténuation en matière de violence domestique, lorsqu'elles existent;*
- g) *la sensibilisation aux effets de la violence domestique.*

18. *Les auteurs d'actes de violence et de harcèlement dans le monde du travail devraient recevoir une assistance, sous la forme de services de conseil ou d'autres mesures lorsqu'il y a lieu, en vue d'éviter qu'ils ne commettent de nouveau de tels actes et de faciliter leur réinsertion au travail.*

19. *Les inspecteurs du travail et les agents d'autres autorités compétentes devraient recevoir une formation intégrant les considérations de genre pour pouvoir détecter la violence et le harcèlement, les dangers et risques psychosociaux, la violence et le harcèlement fondés sur le genre et la discrimination visant certains groupes de travailleurs, et y remédier.*

20. *Le domaine de compétence des organismes nationaux chargés des questions de sécurité et de santé au travail et des questions d'égalité et de non-discrimination, y compris en matière d'égalité de genre, devrait inclure la violence et le harcèlement dans le monde du travail.*

21. *Les Membres devraient collecter des données et publier des statistiques sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, ventilées par sexe, par forme de violence et de harcèlement et par secteur d'activité économique, en particulier s'agissant des groupes de travailleurs visés à l'article 6 de la convention.*

IV. ORIENTATIONS, FORMATION ET SENSIBILISATION

22. *Les Membres devraient concevoir, mettre en œuvre et diffuser:*

- a) *des programmes visant à agir sur les facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement, y compris la discrimination, les rapports de pouvoir inégaux et les normes de genre et les normes culturelles et sociales qui favorisent la violence et le harcèlement;*
- b) *des lignes directrices et des programmes de formation tenant compte des considérations de genre pour, d'une part, aider les juges, les inspecteurs du travail, les fonctionnaires de police, les procureurs et d'autres agents publics à s'acquitter de leur mandat en ce qui concerne la violence et le harcèlement et pour, d'autre*

part, aider les employeurs et les travailleurs et leurs organisations à prévenir la violence et le harcèlement et à y remédier;

- c) des modèles de recueils de directives pratiques et de politiques et d'outils d'évaluation des risques sur le lieu de travail, de portée générale ou propres à certains secteurs, pour toutes les formes de violence et de harcèlement, tenant compte de la situation spécifique des travailleurs appartenant à des groupes qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail;*
- d) des campagnes de sensibilisation dans les diverses langues du pays, y compris celles des travailleurs migrants résidant dans le pays, qui attirent l'attention sur le caractère inacceptable de la violence et du harcèlement, en particulier de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, s'attaquent aux comportements discriminatoires et préviennent la stigmatisation des victimes, des plaignants, des témoins et des lanceurs d'alerte;*
- e) des programmes d'enseignement intégrant les questions de genre à tous les niveaux du système éducatif et de la formation professionnelle;*
- f) des programmes de formation et des supports d'information à l'intention des journalistes et autres professionnels des médias sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre, y compris leurs causes sous-jacentes et les facteurs de risque;*
- g) des campagnes visant à promouvoir des lieux de travail sûrs, sains, harmonieux et exempts de violence et de harcèlement.]*