



## Conseil d'administration

329<sup>e</sup> session, Genève, 9-24 mars 2017

GB.329/INS/INF/3

Section institutionnelle

INS

**POUR INFORMATION**

### **Rapport de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (Genève, 3-6 octobre 2016)**

**Résumé:** On trouvera dans le présent document le rapport final de 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.

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

**Document connexe:** GB.328/INS/17/5.



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>.
2. La réunion tripartite d'experts s'est tenue à Genève, du 3 au 6 octobre 2016, et ses conclusions ont été soumises au Conseil d'administration à sa 328<sup>e</sup> session (octobre-novembre 2016)<sup>2</sup>.
3. A la lumière des conclusions de la réunion, le Conseil d'administration a:
  - a) demandé 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 107<sup>e</sup> 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 (Genève, 3-6 octobre 2016) et des orientations complémentaires du Conseil d'administration;
  - b) décidé 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) approuvé un programme comportant des délais réduits pour les différents stades préparatoires de la première discussion, ainsi qu'il est indiqué à l'annexe II du document GB.328/INS/17/5<sup>3</sup>.
4. Comme indiqué au paragraphe 10 du document GB.328/INS/17/5, on trouvera dans l'annexe au présent document le rapport détaillé de la réunion.

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

<sup>2</sup> Document [GB.328/INS/17/5](#).

<sup>3</sup> Document [GB.328/PV/Projet](#), paragr. 357.



## Annexe

### Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (3-6 octobre 2016)

#### Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction .....	1
I. Participants.....	2
II. Ouverture de la réunion.....	2
Déclaration liminaire de la présidente et élection des vice-présidents.....	2
Présentation par le Bureau du rapport soumis pour discussion.....	3
Précisions d'ordre logistique apportées par le Bureau .....	4
III. Déclarations liminaires .....	5
IV. Discussion .....	11
Point 1: Violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail: tendances et conséquences.....	11
Point 2: Comprendre ce que l'on entend par «violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail».....	15
Point 3: Violence dans le monde du travail: facteurs de risque .....	18
Point 4: Méthodes efficaces pour combattre la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.....	21
Point 5: Lacunes qui pourraient être comblées par de nouveaux instruments de l'OIT.....	29
V. Examen et adoption des conclusions par les participants à la réunion.....	34
La violence et le harcèlement sont un continuum .....	35
Existence de données probantes en quantité suffisante.....	36
Portée des notions «lieu de travail» et «monde du travail».....	36
Tolérance zéro à l'égard de la violence.....	37
Conséquences de la violence domestique .....	38
Facteurs de risque.....	38
Une approche intégrée .....	39
Liberté syndicale et négociation collective .....	40
VI. Observations finales.....	40
Annexe Conclusions de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.....	43
Liste des participants .....	49



## Introduction

1. 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[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. Sur la base de l'ordre du jour, le Bureau a préparé un rapport soumis pour discussion<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, ainsi que sur une analyse comparative des réglementations aux niveaux national, régional et international.
3. La réunion tripartite d'experts s'est tenue du 3 au 6 octobre 2016<sup>4</sup>.

<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).

<sup>4</sup> Un rapport abrégé de la réunion a été produit pour la 328<sup>e</sup> session du Conseil d'administration (document GB.328/INS/17/5), à l'annexe I duquel figuraient les conclusions de la réunion, auxquelles il sera fait référence tout au long du présent rapport, plus complet.

## I. Participants

4. Des experts désignés par les gouvernements 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 ont participé à la réunion. 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.

5. Le bureau de la réunion était constitué comme suit:

<i>Présidente indépendante:</i>	M <sup>me</sup> Janine Pitt (Australie)
<i>Vice-présidente gouvernementale:</i>	M <sup>me</sup> Thérèse Boutsen (experte gouvernementale de la Belgique)
<i>Vice-président employeur:</i>	M. Kris de Meester (expert employeur de la Belgique)
<i>Vice-présidente travailleuse:</i>	M <sup>me</sup> Catelene Passchier (experte travailleuse des Pays-Bas)

6. Les fonctions de secrétaire général de la réunion étaient assumées par M<sup>me</sup> Manuela Tomei, directrice du Département des conditions de travail et de l’égalité (WORKQUALITY). Les fonctions de secrétaire général adjoint étaient assumées par M<sup>me</sup> Shauna Olney, directrice du Service du genre, de l’égalité et de la diversité, et celles de coordonnateur de la réunion par M. Casper Edmonds.

## II. Ouverture de la réunion

### Déclaration liminaire de la présidente et élection des vice-présidents

7. *La secrétaire générale* ouvre la réunion. Elle souhaite la bienvenue aux participants et présente les membres du secrétariat de la réunion et la présidente.

8. *La présidente* mentionne la Déclaration concernant les buts et objectifs de l’Organisation internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie, 1944) et note l’importance du thème de la violence dans le monde du travail et les conséquences négatives de ce phénomène sur le droit de tous les êtres humains «de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales». Elle présente les objectifs de la réunion ainsi que l’ordre du jour et souligne qu’il importe de parvenir à un consensus.

9. M<sup>me</sup> Thérèse Boutsen, du groupe gouvernemental, M. Kris de Meester, du groupe des employeurs, et M<sup>me</sup> Catelene Passchier, du groupe des travailleurs, sont nommés vice-présidents par leurs groupes respectifs.



## Présentation par le Bureau du rapport soumis pour discussion

10. *La secrétaire générale de la réunion* présente dans ses grandes lignes le rapport soumis pour discussion préparé pour la réunion. Elle souligne tout d'abord qu'il est important de se pencher sur la violence dans le monde du travail: en effet, la violence est une violation des droits humains; elle peut avoir des conséquences négatives sur la productivité; et elle peut entraver le fonctionnement efficace des marchés du travail.
11. Il est indiqué dans le rapport soumis pour discussion qu'il n'existe pas de définition internationalement reconnue des termes «violence dans le monde du travail», mais qu'il existe en revanche une communauté de vues certaine concernant tant le fond que les mesures à adopter. Le terme «violence» tel qu'utilisé dans le rapport englobe une diversité de comportements, de gestes et d'agissements qui portent préjudice à autrui. Les termes «monde du travail» désignent non seulement le lieu de travail physique (même lorsque le lieu de travail est le domicile), mais également les trajets domicile-travail, les formations, les activités sociales et la technologie qui relie entre eux les acteurs du monde du travail. Le rapport répertorie les différentes formes de violence, à savoir la violence physique, la violence psychologique et la violence sexuelle (notamment le harcèlement sexuel). La violence physique est souvent la forme de violence la plus visible, mais les cas qui sont les plus signalés concernent en général la violence psychologique, qui peut avoir des conséquences négatives à long terme. Ces différentes formes de violence peuvent être considérées comme sexistes lorsqu'elles visent des femmes ou des hommes en raison de leur sexe ou parce qu'ils ne correspondent pas à certaines normes de genre.
12. L'oratrice évoque les causes de la violence décrites dans le rapport soumis pour discussion, notamment: les rapports de force inégaux; une mauvaise gestion; une organisation du travail déficiente; des conditions de travail médiocres; et le travail informel. La normalisation de la violence et le «débordement» de la violence entre partenaires intimes ont des conséquences pour le monde du travail. Le rapport soumis pour discussion indique que la violence peut être subie – ou exercée – par des employeurs, du personnel d'encadrement, des travailleurs ou des tiers et qu'elle peut affecter des stagiaires ou des apprentis qui ne relèvent pas d'une relation d'emploi. La violence est qualifiée d'«horizontale» ou de «latérale» lorsqu'elle est exercée entre travailleurs ou entre employeurs ou dirigeants.
13. Le rapport soumis pour discussion relève qu'aucun groupe, secteur ou profession n'est par définition vulnérable, mais que certains sont plus exposés que d'autres. Certains secteurs (par exemple les secteurs de la santé, de l'éducation et de l'hôtellerie-restauration) font état d'une incidence de la violence plus élevée. Cela s'explique par des relations de pouvoir déséquilibrées, des discriminations fondées sur l'intersectionnalité de plusieurs critères (tels que le genre ou la race), l'environnement et les conditions de travail – par exemple, le fait de travailler de façon isolée ou de nuit – et les risques psychosociaux.
14. L'oratrice mentionne les principales approches adoptées par la réglementation nationale relative à la violence et les instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Les pays se penchent de plus en plus sur les formes moins visibles de violence dans le monde du travail (comme le harcèlement psychologique), privilégient les aspects relatifs à la sécurité et à la santé au travail et abordent la violence de façon plus large, par exemple par le biais de lois sur la violence contre les femmes. Un certain nombre d'instruments de l'OIT inscrivent la violence exercée à l'encontre de certains groupes dans le cadre d'une protection plus large, et d'autres, bien que ne mentionnant pas expressément la violence, fournissent des éléments de réponse pour faire face à ce phénomène. Toutefois, aucune norme internationale du travail ne définit la violence ou n'en précise la portée, et des lacunes persistent concernant certaines professions ou certaines formes de violence.

15. L'oratrice conclut sa présentation en faisant état des déficits de réglementation constatés dans le rapport, notamment: le manque de cohérence de la législation; la protection inadéquate des travailleurs les plus exposés à la violence; la définition trop restrictive du «lieu de travail»; la préférence à l'égard d'une approche pénale qui n'est pas totalement efficace pour lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral («bullying»)\*; le fait que la protection contre la violence ne fait souvent pas partie de l'obligation générale de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs qui incombe aux employeurs; le nombre limité de pays qui tiennent compte des conséquences sur la santé de la violence sur le lieu de travail; le fait que la protection réglementaire ne tient pas compte des disparités entre les sexes.

### Précisions d'ordre logistique apportées par le Bureau

16. *La secrétaire générale adjointe de la réunion* indique qu'un addendum de deux pages au rapport soumis pour discussion comporte cinq «points pour discussion» déjà diffusés aux experts de la réunion<sup>5</sup> et reproduits ci-après.
- Violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail: tendances et conséquences.
  - Comprendre ce que l'on entend par «violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail».
  - Violence dans le monde du travail: les facteurs de risque.
  - Méthodes efficaces pour combattre la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.
  - Lacunes qui pourraient être comblées par de nouveaux instruments de l'OIT.
17. Chacun des points pour discussion figurant dans l'addendum est accompagné d'informations et de questions supplémentaires destinées à faciliter les échanges, mais n'ayant aucun caractère exhaustif ni obligatoire. Les experts adoptent les cinq points et acceptent de s'y référer pour structurer leurs échanges.
18. *Le coordonnateur de la réunion* présente le plan de travail provisoire prévoyant que les experts se réuniront pendant quatre journées organisées en séances du matin, de l'après-midi et du soir, le cas échéant. Les experts adoptent le plan de travail finalisé.
19. *La présidente* précise que les observateurs n'ont pas le droit de prendre la parole pendant la réunion, mais que les experts gouvernementaux, employeurs et travailleurs ont donné leur accord pour qu'ils puissent s'exprimer pendant la séance d'ouverture. Elle explique toutefois que cette possibilité ne saurait créer de précédent pour les réunions futures.

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

<sup>5</sup> Document MEVWM/2016/1.

### III. Déclarations liminaires

20. *Le vice-président employeur*, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, indique tout d'abord que la violence dans le monde du travail constitue un grave problème pour la société. Il s'agit d'une question morale, mais aussi de sécurité, de stabilité, de santé publique et de droits de l'homme, qui affecte la productivité. La réunion d'experts est l'occasion de promouvoir une approche préventive et de mettre en place des mesures d'atténuation. Pour que la réunion soit efficace, il faut distinguer clairement ce qui relève de la violence au travail et réfléchir aux moyens de la prévenir et de l'atténuer.
21. Selon l'orateur, le rapport indique qu'il n'existe pour l'heure aucune définition unanimement acceptée du terme «violence». Néanmoins, le rapport cherche à promouvoir une conception large et «idéale» de la violence, sans démontrer qu'elle est universellement reconnue. Faute de définir précisément le sens et la portée de la violence, on risque de faire entrer sous ce terme un très large éventail de comportements qui ne relèvent pas de la violence physique et de diluer le concept en l'associant à d'autres types d'agissements, qui requièrent des solutions différentes.
22. Il ajoute qu'il est difficile, comme le précise le rapport soumis pour discussion, de comparer les données sur la violence dans le monde du travail d'un pays à l'autre, mais qu'il est possible de prévenir la violence même en l'absence de données aisément disponibles.
23. L'orateur affirme que des comportements de types différents appellent des approches et des actions différentes. Distinguer ces comportements s'inscrit mieux dans le cadre des conventions existantes de l'OIT et d'autres instruments tels que l'Accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail signé en 2007 par les partenaires sociaux européens. L'orateur mentionne également le *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène* (2004), qui comporte une définition de la violence sur le lieu de travail pour le secteur concerné. Dans le même temps, il reconnaît que le recueil de directives pratiques n'est pas ce qu'il qualifie de «Saint Graal» permettant de remédier à la violence dans le monde du travail.
24. L'orateur présente les principaux messages des employeurs: la violence au travail est inacceptable, et même si des progrès ont été accomplis, en particulier concernant la lutte contre la violence sexiste, beaucoup reste encore à faire; puisque la violence au travail est le reflet de la violence dans la société, il incombe aux gouvernements de promouvoir un environnement global de non-tolérance à l'égard de la violence, ce qui aiderait les employeurs dans leurs efforts et les encouragerait à assumer leurs responsabilités sur les lieux de travail; enfin, les travailleurs et les syndicats ont également un rôle évident face à la violence au travail.
25. L'orateur rappelle que l'enjeu de la réunion consiste à définir ce qui peut être accompli sur le lieu de travail pour prévenir la violence au travail ou l'atténuer. Certains instruments traitent de formes de violence, de secteurs ou de catégories de personnes spécifiques: il s'agit notamment de la législation en matière de santé et de sécurité, de dispositions abordant la question sous des angles différents, de l'interdiction de la violence au travail et des politiques de prévention.
26. A ses yeux, toutes les questions relatives à la violence ne pourront pas être réglées par voie législative, et il est nécessaire de conjuguer efficacement la législation, la sensibilisation, le changement des mentalités et la promotion d'une culture de tolérance zéro à l'égard de la violence. Il ajoute qu'une convention est souvent limitée dans sa portée, au risque d'exclure des comportements inappropriés de la réponse à la violence au travail et qu'une recommandation offre une plus grande souplesse et pourrait fournir des orientations supplémentaires concernant les comportements inacceptables. D'après lui, la violence au

travail est un problème de sécurité et de santé au travail, et une recommandation sur la violence pourrait permettre à l'OIT d'intégrer cette question dans ses normes relatives à la sécurité et la santé au travail. Il ajoute que la réunion tripartite d'experts sur la violence dans le secteur des services qui a eu lieu en 2003 a mis en avant les principaux domaines d'action contre la violence sur le lieu de travail: la prévention; la gestion des risques; la formation; l'aide et l'appui aux personnes concernées; et le suivi et l'évaluation.

- 27.** *La vice-présidente travailleuse*, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, souligne que la violence dans le monde du travail est une thématique essentielle qui revêt une importance capitale pour l'OIT et ses mandants tripartites. Le rapport soumis pour discussion fournit une excellente base de réflexion. Bien que les données ne soient pas toujours comparables, les multiples sources et les nombreux éléments contenus dans le rapport soumis pour discussion démontrent l'ampleur du phénomène et la nécessité de la combattre.
- 28.** Selon l'oratrice, les premières lois relatives au travail, qui portaient interdiction du travail de nuit des femmes, étaient destinées à protéger ces dernières non seulement des longs horaires de travail mais également des risques de harcèlement sexuel et de violence sexuelle sur le lieu de travail, et lors des trajets. Cent ans plus tard, il est entendu que c'est la violence (et non les femmes) qui doit être bannie du lieu de travail. Les gouvernements et les partenaires sociaux ont un rôle crucial à jouer pour atteindre cet objectif.
- 29.** L'oratrice ajoute que le travail décent ne peut coexister avec la violence au travail, et le message adressé par les participants à la réunion doit être sans ambiguïté à cet égard. Le Conseil d'administration du BIT a reconnu l'importance de cette thématique en inscrivant à l'ordre du jour de la session de 2018 de la Conférence internationale du Travail une discussion sur «La violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail» en vue d'une action normative.
- 30.** Selon l'oratrice, la violence sous ses multiples formes est l'une des réalités du monde du travail les plus ignorées, et pourtant l'une des plus destructrices, car elle prend des vies, détruit des moyens de subsistance, détruit des familles, porte atteinte à la réputation des entreprises et coûte des milliards à l'économie. La violence dans le monde du travail peut prendre plusieurs formes, notamment: violence physique, par exemple agression et coups et blessures volontaires, tentative de meurtre et meurtre; violence sexuelle, par exemple viol et agression sexuelle; violence verbale; harcèlement moral; violence psychologique et intimidation; harcèlement sexuel; menaces de violence et traque obsessionnelle. Des formes apparemment anodines d'intimidation et de harcèlement peuvent, lorsqu'elles s'inscrivent dans le temps, avoir des effets dévastateurs allant jusqu'au suicide. Rappelant que la violence au travail touche tant les hommes que les femmes, l'oratrice insiste sur le fait qu'un éventuel instrument de l'OIT sur la violence devrait avoir pour objectif de protéger tous les travailleurs.
- 31.** A ses yeux, la violence dans le monde du travail est souvent causée par des rapports de force inégaux, qui se traduisent par le fait que les groupes racialisés, les travailleurs autochtones, les travailleurs migrants, les travailleurs LGBTI <sup>6</sup> et les jeunes travailleurs sont les premières victimes de violence.
- 32.** L'oratrice souligne l'importance des aspects de la violence liés au genre. Il est en effet avéré que les femmes sont touchées de façon disproportionnée par la violence dans le monde du travail et que l'inégalité, la vulnérabilité et l'insécurité dans l'emploi ont une influence. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT a reconnu que le harcèlement sexuel constituait une forme grave de discrimination fondée sur

<sup>6</sup> L'acronyme LGBTI désigne les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transsexuelles/transgenres/travesties et intersexuées.

le sexe et une violation des droits humains, qu'il s'agisse de harcèlement sexuel par chantage sexuel ou par création d'un environnement hostile. La commission a également indiqué que les réponses au harcèlement sexuel, lorsqu'elles existent, relèvent généralement du droit pénal, ce qui s'avère souvent inadapté.

- 33.** Plusieurs instruments de l'OIT évoquent la nécessité d'agir contre la violence sexuelle ou le harcèlement sexuel, mais aucun ne définit la «violence» ou ne précise les mesures que pourraient prendre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs pour prévenir et combattre la violence dans le monde du travail. En l'absence d'un cadre réglementaire approprié, des gouvernements, des employeurs et des syndicats ont tenté d'aborder la question par le biais de dispositifs de sécurité et de santé au travail, qui mettent fortement l'accent sur la prévention et l'évaluation des risques. Toutefois, les travailleurs estiment que ces dispositifs ne sont pas en soi suffisants pour lutter contre la violence dans le monde du travail, en particulier la violence sexiste. L'action conjointe des employeurs et des syndicats par la négociation, notamment la négociation collective, permet de trouver des solutions au problème de la violence au travail.
- 34.** Selon l'oratrice, le risque d'exposition à la violence est souvent plus grand dans des emplois ou des secteurs où le travail est informel, ou dans les nouvelles formes d'organisation du travail. La situation des travailleurs engagés dans des relations d'emploi atypiques et précaires est également un facteur de violence. L'oratrice cite la ségrégation professionnelle et sectorielle fondée sur le sexe, la surreprésentation des femmes dans certains secteurs et le fait que certains autres sont dominés par les hommes comme étant des facteurs qui rendent les femmes d'autant plus vulnérables à la violence. Il est nécessaire d'adopter une approche intégrée qui regroupe non seulement la prévention, mais également la protection, la réadaptation et l'indemnisation.
- 35.** A ses yeux, la violence contre les syndicalistes est un problème contre lequel l'OIT se mobilise depuis longtemps. Les conséquences de la violence domestique dans le monde du travail doivent également être analysées. A cette fin, le domicile et le lieu de travail, y compris les situations dans lesquelles le lieu de travail est le domicile, doivent être pris en compte. En Belgique, l'alcoolisme est traité comme un problème concernant le lieu de travail, et la violence domestique peut également être abordée sous cet angle. La situation des travailleurs engagés dans des relations d'emploi atypiques et précaires, comme le travail temporaire ou intérimaire et les contrats à la demande, devrait par ailleurs être examinée. Les travailleurs éprouvent parfois des difficultés à s'exprimer et à obtenir une protection, en particulier dans des situations de relations triangulaires, par exemple lorsqu'ils sont embauchés par une agence ou une entreprise de restauration et placés dans une autre entreprise. Il arrive que l'entreprise utilisatrice ne s'estime pas responsable. L'agence, qui est l'employeur, peut quant à elle ne pas vouloir remédier à la situation pour ne pas risquer de perdre un contrat avec l'entreprise utilisatrice. L'oratrice exhorte les participants à la réunion à étudier ces questions et à identifier les lacunes afin d'examiner comment un instrument de l'OIT pourrait les combler.
- 36.** Pour conclure, l'oratrice indique qu'un instrument de l'OIT pourrait permettre de définir la violence, notamment la violence sexiste dans le contexte du monde du travail. Il pourrait fournir des orientations aux mandants tripartites sur les moyens de prévenir et de combattre la violence et le harcèlement au travail, d'accorder réparation aux victimes, de réduire la vulnérabilité face à la violence et d'instaurer une culture où elle n'est pas tolérée. Un nouvel instrument de l'OIT permettrait également de préciser le rôle des services de l'inspection du travail et des organes d'application de la législation, notamment les cours et les tribunaux. Il contribuerait enfin à mettre la violence au premier rang des préoccupations des organisations de travailleurs. L'oratrice fait observer que plusieurs initiatives des Nations Unies qui traitent de la violence contre les femmes n'agissent pas sur le lieu de travail, et elle rappelle

au groupe que le monde a les yeux rivés sur l'OIT. Elle exhorte les participants à la réunion à franchir une étape décisive pour bannir la violence et le harcèlement du monde du travail.

37. *L'experte gouvernementale de la Belgique*, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE), indique tout d'abord que l'UE interprète largement la violence, notamment la violence psychologique et physique. La violence sur le lieu de travail constitue une violation des droits humains, une atteinte à la dignité, à la santé et à la sécurité des personnes, et est extrêmement coûteuse pour les travailleurs, les entreprises, les organisations et la société. Les cas de violence sur le lieu de travail sont peu signalés, car les travailleurs craignent d'être licenciés ou stigmatisés et connaissent mal les mécanismes de signalement. La violence sexiste est un sujet de préoccupation majeur pour l'UE. En effet, il est démontré que les femmes sont plus exposées à la violence et au harcèlement, y compris sexuel, que les hommes. La violence est donc un problème sociétal, et ses aspects sexospécifiques doivent être pris en compte. L'UE prend la pleine mesure du risque particulier de violence encouru par les groupes vulnérables tels que les travailleurs vivant avec le VIH <sup>7</sup>, les travailleurs LGBTI, les travailleurs handicapés, les travailleurs migrants et les travailleurs issus de minorités.
38. L'oratrice précise que le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et la violence sur le lieu de travail sont interdits par l'acquis communautaire <sup>8</sup>, plus particulièrement par les textes suivants: la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail; et la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. La directive 2000/43/CE du Conseil mentionne le harcèlement. En outre, tous les Etats membres de l'UE ont signé la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul), en vertu de laquelle la violence sexuelle et la violence sexiste sont passibles de sanctions pénales et d'autres sanctions.
39. Les partenaires sociaux européens ont contribué à l'élaboration de l'Accord-cadre européen concernant le harcèlement et la violence au travail, et l'oratrice explique en quoi cette démarche pourrait alimenter les travaux de la réunion. Pour conclure, elle affirme qu'il est crucial que l'OIT traite de la question spécifique de la violence dans le monde du travail et que certains éléments devraient être intégrés dans la réflexion, à savoir: des campagnes de sensibilisation et de prévention; une tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de violence sur le lieu de travail; l'élaboration d'outils et de méthodes d'évaluation; la garantie de l'existence de systèmes de signalement et de traitement des cas de violence; et une législation pertinente.
40. *L'experte gouvernementale de l'Afrique du Sud* souscrit à la décision du Conseil d'administration du BIT de faire de la question de la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail une question normative. La discussion a lieu à un moment opportun, la sortie de la crise économique mondiale ayant démontré que l'instabilité du travail est la cause principale du ralentissement de la croissance. Il est indispensable que la violence sur le lieu de travail soit abordée dans le cadre des relations professionnelles, car cela contribuerait à la lutte contre le chômage, la pauvreté et les inégalités. Les divergences

<sup>7</sup> L'acronyme VIH désigne le virus de l'immunodéficience humaine, virus à l'origine du syndrome de l'immunodéficience acquise (sida).

<sup>8</sup> L'acquis communautaire, ou «acquis», désigne le corpus législatif de l'Union européenne.

d'intérêts entre salariés et employeurs sont inhérentes au monde du travail, et un cadre légal de gestion des conflits qui respecte les droits fondamentaux est essentiel de ce point de vue.

41. La violence sexiste est un problème important en Afrique du Sud et elle a des effets dévastateurs tant pour les personnes concernées que pour la société. Elle a également des conséquences socio-économiques considérables, car elle reflète et exacerbe les inégalités entre hommes et femmes. Cette forme de violence est liée aux rôles traditionnellement associés à chaque sexe et aux relations de pouvoir inégales entre les deux sexes. La violence sexiste s'entend d'infractions spécifiques commises contre des femmes, des enfants, des hommes et des travailleurs hétérosexuels, gays, lesbiens, bisexuels et transgenres. Les hommes sont par ailleurs particulièrement exposés lorsqu'ils ne se conforment pas aux stéréotypes masculins dominants.
42. L'Afrique du Sud dispose d'une Constitution progressiste qui garantit l'égalité des sexes et qui favorise l'anticipation plutôt que la réaction pour lutter contre la discrimination. Il en va de même pour la loi sud-africaine de 1998 sur l'équité dans l'emploi, qui interdit le harcèlement sous toutes ses formes. Sur la base de cette loi, le gouvernement a élaboré un recueil de directives pratiques sur le traitement des cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, et des employeurs ont développé des instruments similaires. Les partenaires sociaux participent activement à l'élaboration de la législation, de la réglementation et des recueils de directives pratiques, ce qui permet à ces textes d'être crédibles et de susciter l'adhésion.
43. *L'experte gouvernementale de l'Argentine* déclare que le travail est indispensable au bien-être des personnes, de leurs familles et de la société dans son ensemble. Il est donc vital de parvenir à un ensemble de normes traitant de la violence sur le lieu de travail dans l'économie formelle et dans l'économie informelle. Les procédures mises en place pour faire face à la violence sur le lieu de travail doivent être améliorées afin de répondre aux besoins des travailleurs qui font état de violence au lieu d'aggraver leur situation, de protéger les témoins et de proposer une assistance juridique gratuite aux travailleurs.
44. *L'experte gouvernementale de l'Australie* déclare que son gouvernement est fermement déterminé à diminuer les cas de violence au travail. La législation australienne sur la sécurité et la santé au travail établit à cet effet des normes élevées pour protéger les travailleurs australiens de la violence, notamment du harcèlement, y compris moral, sur le lieu de travail. Les auteurs d'infractions sont passibles de sanctions. La loi australienne consacre une approche de la prévention de la violence fondée sur la gestion des risques. Le gouvernement australien reconnaît les aspects sexospécifiques du problème. Certaines catégories de travailleurs sont plus exposées à la violence, comme les femmes et les jeunes.
45. La violence peut être exacerbée par la pauvreté, le manque d'instruction ou l'absence de perspectives, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge et le statut d'autochtone. Le gouvernement australien s'emploie à réduire le nombre de cas de violence domestique moyennant un plan national de réduction de la violence contre les femmes et leurs enfants couvrant la période 2010-2022. Un filet de sécurité est proposé aux femmes considérées comme très exposées via une action de première ligne, qui passe notamment par l'éducation visant à changer la perception de la violence dans la société. Pour conclure, l'oratrice souligne l'importance de cette réunion pour préparer les travaux de la session de 2018 de la Conférence internationale du Travail.
46. *L'experte gouvernementale du Canada* souligne que l'absence de toute violence physique et psychologique est essentielle pour que le respect règne sur les lieux de travail et qu'il faut pour ce faire renforcer la réglementation, encourager les travailleurs et les employeurs à assumer des responsabilités plus grandes, et instaurer le dialogue, notamment sur les moyens de combattre la violence domestique.

47. *L'experte gouvernementale de l'Italie*, s'exprimant en qualité d'observateur, s'associe à la déclaration de l'UE. Elle insiste sur la gravité de la violence, qui peut prendre de multiples formes, telles que la violence physique, le harcèlement, le harcèlement sexuel, la violence sexuelle et le harcèlement collectif (*mobbing*). Il est essentiel d'identifier les facteurs de risque concernant les groupes particulièrement exposés que sont les mineurs, les femmes, les travailleurs migrants, les personnes LGBT, les travailleurs domestiques et les travailleurs des secteurs des soins de santé, de l'éducation et des services d'urgence. L'Italie ne se contente pas d'adopter des mesures de prévention, mais veille également à ce que les travailleurs bénéficient d'une protection contre la violence. Le gouvernement italien est favorable à une convention de l'OIT sur la question qui permette de combler les lacunes existantes et d'établir un cadre légal international commun.
48. *L'experte gouvernementale de l'Algérie*, s'exprimant en qualité d'observateur, fait remarquer que le rapport soumis pour discussion est exhaustif et apporte une définition large de la violence intégrant la violence physique et la violence psychologique. Le gouvernement de l'Algérie se félicite que les travaux du Bureau s'appuient sur une grande variété d'études et de statistiques nationales, car cela permet de mieux comprendre l'impact de la violence sur les travailleurs, les employeurs et l'économie et d'identifier des réponses législatives et pratiques plus adaptées. Dans le même temps, le rapport soumis pour discussion fait référence à «certains groupes» qui, pour des raisons socioculturelles ou religieuses, ne sont pas universellement reconnus. L'oratrice mentionne notamment une résolution (A/HRC/L.2/Rev.1) sur la protection contre la violence et la discrimination en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, et indique clairement que l'Organisation de la coopération islamique et 57 gouvernements s'en sont désolidarisés. La Constitution et la législation du travail algériennes interdisent la violence physique et morale et protègent les victimes qui portent plainte et les témoins des représailles des employeurs.
49. *L'experte gouvernementale du Népal*, s'exprimant en qualité d'observateur, indique que la violence et les menaces de violence constituent une préoccupation croissante pour les travailleurs de tous les pays. Les hommes sont plus exposés à la violence physique et psychologique tandis que les femmes sont davantage concernées par la violence sexiste et le harcèlement sexuel, en particulier lorsqu'elles sont employées dans des secteurs de l'économie traditionnellement dominés par les hommes, sont en contact avec le public, occupent un emploi domestique ou travaillent de nuit. De nombreux cas de violence ne sont pas signalés, car les victimes craignent d'être stigmatisées et de subir de nouvelles souffrances si elles se font connaître. Les auteurs de violence tentent parfois de régler une affaire par voie pécuniaire ou en usant de leur pouvoir ou de leur influence dans le cadre du travail. Au Népal, ce sont les travailleurs des castes inférieures qui subissent le plus couramment les pires abus, situation qui s'explique par le fait qu'ils sont moins instruits et qu'ils sont défavorisés sur les plans économique et social. Le gouvernement du Népal s'appuie sur la ratification des conventions internationales et sur la lutte contre l'illettrisme, la pauvreté et la culture patriarcale pour introduire des lois nationales visant à enrayer la discrimination fondée sur la caste et sur le genre. Il fait tout ce qui est en son pouvoir pour éradiquer toutes les formes de discrimination et de violence. La violence sur le lieu de travail nuit à l'estime de soi des travailleurs et provoque absentéisme, traumatismes psychologiques et dépression, y compris des membres de leur famille. L'oratrice demande que des efforts collectifs soient accomplis pour remédier à la situation.
50. *L'experte de l'organisation non gouvernementale «Femmes dans l'emploi informel: globalisation et organisation» (WIEGO)*, s'exprimant en qualité d'observateur, explique que les travailleurs de l'économie informelle occupent la majorité des emplois non agricoles dans les pays du sud, à l'exception du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord où ce chiffre s'élève à 45 pour cent. Dans l'économie informelle, les femmes sont surreprésentées dans les formes d'emploi les plus faiblement rémunérées et les plus précaires, et elles sont victimes de violence sexiste fondées sur l'intersectionnalité (genre, classe, race, origine ethnique,



orientation sexuelle, nationalité et statut de migrant). L'oratrice relève avec satisfaction que le rapport soumis pour discussion préparé par le BIT considère que le «domicile» peut être un lieu de travail. La répartition inéquitable de la charge que représente l'aide aux personnes place souvent les femmes en situation de vulnérabilité vis-à-vis de la violence exercée à leur domicile. La violence sexiste est un moyen de contrôler le travail et l'autonomie des femmes.

51. Les types de violence sexiste subie par les femmes dépendent du secteur et du lieu de travail. L'oratrice cite les exemples de vendeuses de rue expulsées ou dont la marchandise est confisquée; de femmes acceptant d'avoir des rapports sexuels pour s'assurer un espace de travail; et de ramasseuses de déchets victimes de harcèlement sexuel. La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, reconnaît la nécessité de réglementer l'accès aux espaces publics et l'utilisation des ressources naturelles publiques. Les travailleurs informels ont, pour des raisons juridiques et financières, peu recours à la justice et ils ne sont pas couverts par les normes relatives à la sécurité et à la santé ni par les systèmes de sécurité sociale. Les travailleuses informelles nourrissent des espoirs quant à l'action normative de l'OIT sur la violence dans le monde du travail, car combattre ce phénomène est important pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

## IV. Discussion

### Point 1: Violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail: tendances et conséquences

52. *La vice-présidente travailleuse*, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, ouvre le débat sur le premier point pour discussion en affirmant que la violence au travail est une grave violation des droits humains et des droits au travail et qu'elle contribue aux déficits de travail décent, comme le démontrent les données pertinentes recueillies à travers le monde. Elle décrit différents types de violence, notamment la violence psychologique et la violence reposant sur les possibilités technologiques, qui progressent sur le lieu de travail et appellent des réponses plus vigoureuses allant au-delà des lois déjà adoptées dans certains pays. Par ailleurs, les travailleurs qui sont déjà vulnérables face à la discrimination (notamment les femmes, les travailleurs migrants, les personnes LGBTI et les personnes handicapées) peuvent être davantage exposés à la violence liée au travail. Les groupes qui fournissent des services au public sont par ailleurs plus vulnérables face à la violence. C'est notamment le cas des travailleurs des secteurs des transports publics et des soins de santé, des travailleurs qui fournissent des services de première ligne dans des environnements stressants, des personnes qui travaillent en situation d'isolement, comme les travailleurs domestiques et les travailleurs agricoles, et des travailleurs des chaînes d'approvisionnement mondiales et des zones franches d'exportation.
53. *Une experte travailleuse de l'Inde*, complétant les observations de la vice-présidente travailleuse, cite l'exemple des conditions de travail des femmes employées comme conductrices dans son pays, dont plus de 70 pour cent ont signalé avoir été victimes de violence et de maltraitance selon les données recueillies. De plus, une majorité d'entre elles ont indiqué ne pas se sentir en sécurité au travail.
54. *La vice-présidente travailleuse* aborde la situation des travailleurs de l'économie informelle qui exercent leur activités dans des espaces publics, tels que les vendeurs de rue, et qui sont victimes de violence de la part des autorités publiques. Il est nécessaire d'adopter des mesures pour éradiquer la violence, notamment la violence sexiste, que subit cette catégorie de travailleurs, conformément à la recommandation n° 204. L'oratrice explique ensuite les conséquences que peut avoir la violence sur le bien-être des travailleurs, leur santé mentale,

leur capacité à reprendre le travail, ainsi que sur leur taux d'activité. La violence au travail a également des conséquences négatives sur les entreprises, notamment un niveau plus élevé d'absentéisme et de rotation des effectifs ainsi que l'augmentation des frais afférents au recrutement, à l'embauche, à la formation, à l'assurance et au contentieux. Pour terminer sur une note positive, la vice-présidente travailleuse souligne le rôle du dialogue social et de la négociation collective pour agir contre la violence au travail.

- 55.** *Le vice-président employeur*, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, indique que, avant d'examiner les tendances et les conséquences de la violence, il est important de bien comprendre ce qu'est la violence. Il rappelle donc que, selon lui, le rapport soumis pour discussion met en lumière l'absence d'une définition universellement admise de la violence, ce qui rend difficile une appréhension du concept commune aux différents pays et aux différents secteurs. Il mentionne les différentes définitions de la violence adoptées par la Commission européenne, l'Organisation mondiale de la santé, l'OIT et la Belgique afin d'illustrer la difficulté de fournir des orientations sur un éventuel instrument visant à agir contre la violence dans le monde du travail.
- 56.** L'orateur indique qu'il n'existe pas selon lui d'études longitudinales sur la violence ni d'informations statistiques globales portant sur les différents pays. Il ajoute que, de ce fait, les informations sur les conséquences, les risques et la prévalence de la violence ne reposent pas sur des données probantes, mais plutôt sur des perceptions et sur des objectifs politiques. A ses yeux, l'absence de statistiques globales sur les différents pays fait que les seules informations disponibles sont parcellaires et sélectives, et pour la plupart de portée nationale. Les exemples cités dans le rapport soumis pour discussion ne sont donc pas nécessairement représentatifs. Selon lui, certaines études qui y sont mentionnées sont fondées sur des perceptions et non sur des faits. Les statistiques disponibles en Europe, en Afrique et en Asie illustrent les difficultés de la collecte de données.
- 57.** L'orateur rappelle que, en dépit des difficultés soulevées par le manque de définition et de comparabilité des données, qui compliquent l'évaluation des conséquences de la violence, les organisations d'employeurs ont reconnu le caractère inacceptable de la violence au travail et ont admis la nécessité de prendre des mesures à cet égard. Il prend note des conséquences négatives de la violence sur la santé des travailleurs, la productivité, la réputation et l'image des entreprises. Il souligne également que certains coûts liés à la violence ne peuvent pas être quantifiés.
- 58.** L'orateur décrit ensuite des situations de violence qui ne comportent selon lui aucune dimension liée au genre. Il cite l'exemple des services de première ligne où les femmes sont surreprésentées et en contact avec les usagers. Il affirme que, dans une situation identique, si les hommes étaient majoritaires, ils feraient l'objet de violences similaires. Certaines catégories sont plus exposées à la violence du fait d'un certain nombre de facteurs de risque, notamment le genre, le statut social et les relations hiérarchiques. Tous ces facteurs doivent être pris en compte avant de conclure qu'un secteur particulier est plus touché. L'orateur souligne enfin la nécessité de s'accorder sur une conception commune de la violence et sur l'objectif final de la réunion, qui devrait être l'adoption d'une approche préventive de la violence au travail.
- 59.** *L'expert gouvernemental de la Suède* souligne que la réglementation et les orientations formulées par les autorités suédoises concernant la violence dans le monde du travail se fondent sur des travaux de recherche, notamment sur des études empiriques. Dans le contexte suédois, les professions dans lesquelles le risque d'exposition à la violence est le plus grand sont celles qui impliquent un contact direct avec les clients et les tiers. Sur le marché du travail suédois, il s'agit des secteurs des soins et des services sociaux. Les enseignants qui travaillent avec des étudiants ayant des difficultés d'apprentissage constituent l'une des catégories de travailleurs signalant la prévalence de la violence la plus élevée. Face à cette

situation, il incombe à l'employeur de protéger les élèves comme les professeurs. Il est donc important d'envisager la violence du point de vue de la sécurité et de la santé au travail.

60. La violence dans le monde du travail peut constituer une menace pour l'état de droit et la démocratie. Les travailleurs des services sociaux, des forces de police et du secteur public sont par exemple susceptibles de subir des actes de violence et des menaces au travail. Cela affecte leur capacité à bien faire leur travail et, *in fine*, à défendre la primauté du droit. On peut donc en conclure que la violence dans le monde du travail n'a pas seulement des conséquences en termes de coût et de productivité, mais qu'elle représente également une menace pour la sécurité.
61. *L'experte gouvernementale de la Belgique* formule une observation concernant la question 1, alinéa i), relative au premier point pour discussion: «Quelles catégories de travailleurs, d'entreprises, de secteurs et de professions sont plus exposées que d'autres à la violence?». Elle indique que toute personne peut être victime de violence, mais que certaines sont plus vulnérables que d'autres du fait de situations à risque. Les travailleurs de l'économie informelle sont par exemple particulièrement exposés à la violence, car ils évoluent dans un contexte marqué par la discrimination et les abus de pouvoir. S'ils ne sont pas correctement traités, le stress et les conflits au travail peuvent être une source de violence. Il est par conséquent essentiel que le personnel d'encadrement soit sensibilisé à toutes les formes de souffrance au travail.
62. L'oratrice souligne qu'il importe de recueillir des données et de les exploiter. Les statistiques concernant la violence dans le monde du travail existent. L'oratrice cite des exemples d'études réalisées en Belgique et dans d'autres pays européens. La «sixième Enquête européenne sur les conditions de travail» réalisée par Eurofound pourrait notamment être utile pour analyser la prévalence de la violence au travail dans différents pays<sup>9</sup>. Il sera important de garder à l'esprit que l'impact de la violence dépasse la victime et l'auteur des actes de violence et touche aussi les témoins, qui peuvent ressentir des effets physiques et psychologiques.
63. *L'experte gouvernementale de l'Argentine* fait observer qu'il ressort des discussions de la matinée que tout un chacun peut être victime d'actes de violence au travail. Il faut faire en sorte que nul ne subisse de tels actes au travail et que les personnes qui y sont soumises ne soient pas victimisées. En Argentine, l'expérience démontre depuis quelques années que le secteur des services est plus exposé à la violence que les autres. Il est nécessaire d'accorder une attention aux victimes qui sont profondément touchées. Les employeurs devront en outre se pencher sur cette question importante, et l'engagement des gouvernements est indispensable.
64. *L'experte gouvernementale de l'Afrique du Sud* indique qu'il est important d'étudier les mécanismes de collecte de données sur les conséquences financières de la violence dans le monde du travail. La violence obère les ressources des victimes et des auteurs, mais également des entreprises et des autorités à tous les niveaux. Le coût de la violence – notamment de la violence sexiste – est un gaspillage de ressources, et l'engagement des entreprises, des employeurs et de la société civile sera décisif. Une analyse rigoureuse des conséquences financières de la violence est nécessaire pour permettre aux entreprises de comprendre qu'elles doivent coopérer avec les gouvernements et la société civile en vue d'agir contre la violence, y compris la violence domestique.

<sup>9</sup> L'enquête d'Eurofound (2015) comporte des données concernant les 28 Etats membres de l'UE, les pays candidats à l'UE (Albanie, ex-République yougoslave de Macédoine, Monténégro, Serbie et Turquie), ainsi que la Norvège et la Suisse.

65. *La vice-présidente travailleuse*, réagissant aux propos du vice-président employeur sur les données probantes, se félicite de l'engagement des employeurs, mais fait observer qu'il est difficile de souscrire à leur affirmation selon laquelle les données probantes qui figurent dans le rapport soumis pour discussion ne reposent pas sur des faits concrets. Il existe en effet de nombreuses données probantes et recherches factuelles sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Il peut certes s'avérer difficile de comparer des données d'un pays à l'autre, car il n'existe pas de définition commune de la violence, mais cela ne signifie pas que les conclusions des études nationales ne sont pas fondées sur les faits. Au cours des dernières décennies, de nombreux pays ont adopté des mesures pour lutter contre la violence dans le monde du travail, et des travaux ont également été menés au niveau international, ce qui n'aurait pas été possible sans base factuelle.
66. Lorsqu'il avance que les données probantes en matière de violence reposent sur des perceptions et des considérations politiques, le vice-président employeur ne semble pas, selon l'oratrice, prendre la mesure du problème. Les informations empiriques sur la violence contre les femmes présentées aux participants par l'experte travailleuse de l'Inde offrent des perspectives très intéressantes. L'oratrice estime que la qualification de ces données par les employeurs est «erronée». La majorité des personnes qui signalent des cas de violence au travail sont des femmes; ces dernières sont de plus particulièrement exposées à la violence sur les lieux de travail dominés par les hommes.
67. L'oratrice estime que le fait d'affirmer que certaines statistiques ne sont pas fiables ne permet pas de faire avancer la discussion. Elle juge par ailleurs inacceptable d'ignorer les aspects sexospécifiques du problème. Les participants s'accordent sur la nécessité de disposer de données comparables plus nombreuses, et c'est là un point de convergence important et essentiel. Toutefois, les données existantes sont suffisantes pour démontrer que la violence représente un problème de grande ampleur pour le monde du travail, qu'elle touche les femmes et qu'elle comporte des aspects liés au genre.
68. L'objectif de la réunion est clair à ses yeux: il s'agit de fournir à l'OIT des orientations sur la façon de remédier à la violence, notamment par le biais de bonnes pratiques. Il n'est pas nécessaire que toutes les mesures de lutte contre la violence soient sexospécifiques, mais les aspects liés au genre doivent toutefois être pris en compte. Il est essentiel de s'accorder sur ce point et de parvenir à une vision commune.
69. *Le vice-président employeur*, réagissant aux commentaires de la vice-présidente travailleuse, précise que les observations qu'il a formulées concernant l'absence de faits concrets visent la quantification des données et que les données quantifiées qui figurent dans le rapport soumis pour discussion ne semblent pas fiables, car elles ne sont pas fondées sur une définition commune. Certaines données reposent par ailleurs sur différentes perceptions de la violence et non sur des faits. L'orateur est convenu de l'importance de tenir compte des questions de genre et des différents contextes. Il cite l'exemple du secteur de la construction, dominé par les hommes, où le taux de rotation des travailleuses est plus faible que dans les professions dominées par les femmes. Quant aux travailleurs des professions qui impliquent plus de contacts avec le public, ils sont souvent exposés à la violence, mais se disent plus satisfaits de leur travail. Les réponses apportées doivent tenir compte de la diversité des situations et des éventuels compromis. Il est déjà trop tard lorsque des violences ont été commises, et il est donc essentiel de se concentrer sur la prévention.
70. *La vice-présidente travailleuse*, revenant au premier point pour discussion, rappelle que le groupe des travailleurs a souligné que certains secteurs et certains travailleurs sont plus exposés à la violence. Elle demande ensuite si le groupe des employeurs met en doute les faits présentés par son groupe et par les gouvernements. Elle demande également, en vue de savoir si un terrain d'entente pourrait être trouvé, si, indépendamment des faits et des

chiffres, le groupe des employeurs convient que la violence dans le monde du travail est un problème grave.

71. *Le vice-président employeur* répète qu'il est nécessaire de tenir compte du contexte. Il indique que, bien que les employeurs soient plus réticents à décrire précisément les conséquences financières de la violence, ils souhaitent toutefois faire face à la violence et faire tout leur possible pour la prévenir.
72. *La vice-présidente travailleuse* demande aux experts gouvernementaux si les données et les recherches relatives à la violence ont guidé leur action. Elle souhaite également savoir s'ils pensent avoir besoin d'informations supplémentaires pour entamer une discussion.
73. En réponse, *les experts gouvernementaux de l'Argentine, de l'Australie, de la Belgique, du Canada et de la Suède* cite des exemples d'enquêtes, de publications et de données probantes sur la violence dans le monde du travail qu'ils considèrent comme fiables et qui ont été utilisées pour élaborer des politiques publiques. Ces travaux de recherche ont été mis à profit au niveau national pour déterminer quels secteurs et quelles catégories de travailleurs étaient les plus exposés, et pour faire le lien entre la violence sur le lieu de travail et la violence domestique. Les experts gouvernementaux s'accordent globalement sur le fait que le rapport soumis pour discussion comporte des données probantes suffisantes pour permettre aux participants à la réunion de débattre. L'inscription par le Conseil d'administration de la question de la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail souligne l'importance de cette thématique.
74. *Le vice-président employeur* indique que son groupe ne s'est peut-être pas assez clairement exprimé sur la comparabilité des données. Son objectif n'est pas d'ouvrir un débat sur la quantité suffisante de données disponibles. Il est essentiel de rappeler l'objet de la réunion d'experts: déterminer les moyens de prévenir la violence, y mettre un terme et aider les personnes qui en ont besoin.
75. *La vice-présidente travailleuse* remercie les experts gouvernementaux qui se sont exprimés et conclut qu'il existe donc des données suffisantes permettant de poursuivre la discussion. Tous les problèmes qui sont à l'origine de la violence, comme la culture patriarcale, ne peuvent certes pas être résolus par l'OIT, mais doivent toutefois être pris en compte pour faire face à la violence. Il est nécessaire de mieux comprendre les symptômes et les causes profondes de la violence afin que l'OIT puisse agir de manière efficace.

**Point 2: Comprendre ce que l'on entend par «violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail»**

76. *Le vice-président employeur* ouvre le débat sur le deuxième point pour discussion. Il ressort des échanges sur le premier point pour discussion qu'il n'existe aucune conception commune de la violence, dont l'appréhension et la définition varient en fonction des institutions et des pays. Le *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène* (2004) définit la violence comme «[t]oute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée, dans le cadre ou du fait direct de son travail»<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Document MEVSW/2003/11, paragr. 1.3.1.

77. L'orateur mentionne l'accord-cadre européen concernant le harcèlement et la violence au travail, qui définit la violence et le harcèlement, ainsi que la directive européenne sur l'égalité de traitement <sup>11</sup>, qui définit le harcèlement. A ses yeux, l'OIT et l'UE ont établi des définitions similaires dont la portée est limitée et qui sont nuancées. L'orateur met en garde contre une définition trop large et estime qu'il est préférable d'établir une distinction entre la violence et les autres comportements abusifs.
78. L'orateur prend note du fait que son homologue travailleuse a évoqué l'indemnisation. Traiter de ce thème pourrait causer des difficultés, car il n'est pas toujours aisé de déterminer l'intention et la responsabilité en matière de violence. Si la priorité est la prévention, démontrer le caractère intentionnel de la violence n'est pas nécessaire.
79. L'orateur cite certains éléments concernant la violence: elle peut être exercée via des moyens technologiques; elle peut s'exprimer dans le cadre d'un événement isolé, mais les définitions du harcèlement adoptées au niveau national mentionnent souvent son caractère répétitif; elle peut être exercée par n'importe qui, et n'importe qui peut en être la victime; elle peut découler de relations de pouvoir inégales ou de facteurs sociaux, entre autres.
80. *La vice-présidente travailleuse*, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, est elle aussi d'avis qu'il n'existe aucune définition universellement acceptée de la violence au travail. Elle estime elle aussi que la définition du *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène* (2004) pourrait servir de point de départ.
81. Le harcèlement et la violence sur le lieu de travail sont l'expression de l'inégalité des rapports de force, notamment lorsque les femmes sont touchées de façon disproportionnée par la violence. La ségrégation professionnelle qui cantonne les travailleurs dans des emplois faiblement rémunérés, précaires, à temps partiel et informels, ainsi que le faible taux de syndicalisation, accroît le risque encouru par les femmes d'être victimes de violence.
82. L'oratrice indique que, pour son groupe, les conséquences de la violence sur les travailleurs sont un sujet beaucoup plus important que la question de l'intention.
83. Elle précise que la violence est une forme de contrôle exercée sur ceux qui détiennent le moins de pouvoir et sur ceux qui ne se conforment pas aux normes sociétales, qui sont donc les plus exposés. Certains types de harcèlement peuvent être utilisés pour réduire des personnes au silence. Dans certains cas, des femmes sont forcées de se livrer à des activités sexuelles pour conserver leur emploi. La violence paralyse la victime et la contraint à supporter d'autres violations de ses droits au travail.
84. L'oratrice ajoute que la violence peut être exercée dans le cadre d'un incident isolé ou être persistante et répétée. Il existe plusieurs niveaux de violence, qui doivent être identifiés et distingués selon leur fréquence. Le harcèlement, y compris moral, peut ainsi être défini comme un comportement répété ou persistant susceptible de déstabiliser une personne et de porter atteinte à sa santé et à sa sécurité.
85. Prévenir et combattre la violence en amont peut, selon l'oratrice, empêcher les situations de violence de se reproduire et contribuer à améliorer les relations professionnelles et la culture d'entreprise, au bénéfice des travailleurs comme des employeurs. La violence peut être exercée dans le cadre de lieux de travail traditionnels tels que les bureaux, les usines, les commerces, les hôtels et les exploitations agricoles, ou dans des espaces publics tels que la

---

<sup>11</sup> Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

rue ou les décharges, qui sont les principaux lieux de travail des éboueurs, des ramasseurs informels de déchets et des vendeurs de rue et de marché. Le domicile est par ailleurs le lieu de travail de nombreux travailleurs situés dans les échelons inférieurs des chaînes d'approvisionnement mondiales (par exemple des secteurs du textile et de l'habillement), et la violence peut y être exercée également.

86. L'oratrice relève que la violence dans le monde du travail peut être interne (lorsqu'elle intervient entre les travailleurs eux-mêmes) ou externe (lorsqu'elle est le fait de tiers tels que des clients, des consommateurs ou les pouvoirs publics).
87. *Une experte travailleuse du Canada* présente les conclusions d'une étude canadienne portant sur plus de 8 400 travailleurs, qui a révélé qu'une personne interrogée sur trois avait subi des violences domestiques et que cela avait des conséquences sur le travail dans 80 pour cent des cas. Les lieux de travail sont des espaces stratégiques pour agir contre la violence au travail et instaurer un environnement de travail sûr.
88. *La vice-présidente travailleuse*, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, souligne l'importance de l'indemnisation et de la protection, et attire l'attention sur l'urgence de la situation.
89. *L'experte gouvernementale du Canada* déclare que la définition de la violence adoptée par son pays tient compte des dimensions physiques et psychologiques du phénomène. Ce sont les effets de la violence sur les travailleurs, et non la fréquence à laquelle elle est exercée, qui sont importants. L'oratrice souligne également le rôle des employeurs pour combattre la violence.
90. *L'experte gouvernementale de la Belgique* indique que la définition de la violence au travail adoptée par son pays est relativement large et tient compte des conséquences de ce phénomène. En Belgique, l'accent est mis sur les conséquences pour les travailleurs, et non sur l'intention ou la fréquence.
91. *Le vice-président employeur*, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, souligne qu'il est nécessaire d'examiner les situations concrètes dans lesquelles la violence se manifeste plutôt que la relation d'emploi. La violence domestique a des conséquences sur le lieu de travail, mais il importe de ne pas limiter la discussion à cette forme de violence. Par ailleurs, l'orateur se dit préoccupé par la possibilité que des retours très négatifs des clients puissent être interprétés par les travailleurs comme une violence ou que de très mauvaises évaluations de leur comportement professionnel puissent être perçues comme du harcèlement. Il est donc crucial de disposer de définitions précises.
92. *La vice-présidente travailleuse* affirme que si l'activité d'une entreprise implique de fournir des services à des clients, les employeurs doivent se préoccuper de la violence exercée par les clients sur leur personnel. On n'attend pas des employeurs qu'ils mènent une action préventive contre la violence, mais qu'ils agissent. A mesure que le taux d'activité des femmes augmente, la violence contre les femmes sur le lieu de travail et au domicile progresse.
93. *L'experte gouvernementale de l'Argentine* explique que l'approche de la violence dans le monde du travail de son pays repose sur la prévention, la protection et la réaction. Pour porter plainte pour violence domestique, les travailleurs doivent s'absenter de leur lieu de travail, mais les employeurs ne leur octroient aucun congé à cette fin. En conséquence, les travailleurs doivent prendre des congés pour raison psychiatrique s'ils souhaitent porter plainte.

94. *La vice-présidente travailleuse* souhaite savoir si les experts gouvernementaux sont invités à s'exprimer en leur nom propre ou au nom d'une région particulière ou du groupe gouvernemental. Le coordonnateur de la réunion précise que les experts siègent à titre personnel et non en tant que représentants de gouvernements ou de groupes.
95. *Le vice-président employeur* souligne que, puisque la réunion est une réunion tripartite de l'OIT, les experts doivent se concentrer sur les questions pouvant être traitées sur le lieu de travail. La violence domestique est insupportable, mais les employeurs n'en sont pas la cause. L'orateur considère que le lieu de travail peut permettre d'atténuer certains risques, mais cette possibilité est limitée, car de nombreux problèmes liés à la violence domestique surviennent en dehors du lieu de travail. Il exhorte les experts à ne pas tenter de résoudre des problèmes sociétaux via le lieu de travail.
96. *La vice-présidente travailleuse* revient sur la vaste étude sur la violence domestique réalisée au Canada, et précise que cette forme de violence n'est pas imputable aux employeurs. Le lieu de travail représente souvent le seul endroit sûr pour certaines travailleuses victimes de violences domestiques, et il leur serait utile de bénéficier d'un appui dans ce cadre. Il y a vingt-cinq ans, il était difficile d'aborder la question du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, mais, progressivement, la mise en place de politiques relatives à l'égalité a contribué à réduire la violence sur le lieu de travail. L'oratrice note que les employeurs ne devraient pas être tenus pour responsables de la violence domestique mais qu'ils peuvent jouer un rôle décisif dans l'aide apportée aux victimes.

### **Point 3: Violence dans le monde du travail: facteurs de risque**

97. *La vice-présidente travailleuse* ouvre le débat sur le troisième point pour discussion. Elle fait observer que le lieu de travail ne peut être dissocié de l'ensemble des comportements sociétaux. Les individus passent une bonne partie de leur existence sur leur lieu de travail, y compris au domicile de particuliers lorsqu'ils sont travailleurs domestiques ou travailleurs du secteur des services. La violence au travail est étroitement liée aux violences qui sont commises dans la société, et elle s'observe aussi bien dans les zones de conflits que dans les services de première ligne et les autres services publics et privés.
98. En République démocratique du Congo, le personnel infirmier, qui subit au travail beaucoup de violences de la part des patients et de leurs proches, ainsi que des médecins, reçoit la protection et l'assistance des syndicats qui s'attachent notamment à combattre la culture de la violence sexuelle que la guerre fait perdurer. En Colombie, les syndicats ont appelé l'attention sur les violences, y compris sexuelles, qui sont commises dans le secteur bananier et qui sont attribuées à des bandes armées.
99. Notant que les stéréotypes de genre favorisent les comportements violents et que les hommes sont les principaux auteurs des actes de violence commis contre les femmes, les enfants et les autres hommes, l'oratrice estime qu'il est indispensable de tenir compte sur le lieu de travail des stéréotypes masculins et des schémas culturels qui pourraient exacerber la violence. La présence plus importante des femmes dans le monde du travail et la vie publique, notamment dans des rôles qui ne leur sont pas traditionnellement assignés, ainsi que leur plus grande indépendance économique constituent autant d'autres facteurs potentiellement synonymes pour elles de violence accrue sur le lieu de travail et dans les espaces publics, en raison de la discrimination généralisée dont elles sont victimes et des normes qui sont celles de la société.
100. Il existe un lien étroit entre la violence et la discrimination fondée sur le sexe, la race, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, le handicap et l'âge, comme en témoigne le cas des Afro-Américaines aux Etats-Unis, qui sont généralement les travailleuses qui occupent les emplois les plus faiblement rémunérés et les plus précaires. Les femmes et les filles



handicapées sont aussi davantage soumises à la violence et à la maltraitance que le reste de la population. En outre, les femmes atteintes d'un handicap intellectuel sont souvent victimes dès leur plus jeune âge de violences et d'agressions sexuelles commises par des agresseurs de différents types. L'oratrice cite d'autres exemples, notamment des cas de harcèlement à caractère racial grave et prolongé sur des lieux de travail au Royaume-Uni.

- 101.** L'oratrice évoque également des réglementations antérieures qui interdisaient d'employer des femmes (notamment pour le travail de nuit) et dont on reconnaît aujourd'hui le caractère erroné. L'organisation et la conception du lieu de travail, tout comme le rythme de travail, sont elles aussi importantes, car les travailleurs qui connaissent une situation de stress, de conflit et/ou d'isolement courent un risque de souffrance psychosociale. Les travailleurs précaires sont davantage vulnérables, car ils craignent de subir des représailles, notamment de perdre leur emploi, s'ils signalent des comportements violents.
- 102.** *Une experte travailleuse de la République-Unie de Tanzanie* évoque le cas des chaînes d'approvisionnement de différents pays africains en fleurs coupées et autres produits commerciaux tels que le sisal, le thé, le café et le sucre. La main-d'œuvre de ces chaînes d'approvisionnement est majoritairement féminine, et le nombre d'actes de violence et de harcèlement sexuel, y compris de viols, qui sont commis contre ces femmes est extrêmement élevé. Bien souvent, les femmes ne peuvent conserver leur emploi et continuer de percevoir leur salaire hebdomadaire qu'en acceptant des avances sexuelles. Il ressort d'une enquête de 2000 du Syndicat national des travailleurs des plantations que 65 pour cent des travailleuses ont déjà été soumises au harcèlement sexuel répété, et un autre sondage mené auprès des travailleuses du secteur horticole et floral en Ethiopie a montré que 75 pour cent des personnes interrogées ont déjà subi des actes de harcèlement sexuel; ce chiffre est de 95 pour cent en République-Unie de Tanzanie et de 90 pour cent au Kenya. Cela étant, il est à signaler la tenue, notamment entre une fédération syndicale mondiale et Unilever, de négociations collectives visant à combattre la violence sur le lieu de travail pour garantir que le harcèlement n'est toléré en aucune circonstance sur le lieu de travail.
- 103.** *La vice-présidente travailleuse* décrit les risques accrus que fait courir l'emploi informel; les travailleurs informels (dont les femmes constituent une part disproportionnée) ne sont bien souvent pas couverts par le droit du travail, ne sont pas toujours protégés par les normes de sécurité et de santé au travail et n'ont pas la possibilité de saisir l'inspection du travail. En guise de conclusion à ses observations liminaires concernant le troisième point pour discussion, l'oratrice souligne que, si l'OIT n'est certes pas en mesure de s'attaquer à tous les problèmes dont il a été fait état, un grand nombre d'entre eux relève quand même de sa compétence.
- 104.** Avant d'aborder le troisième point pour discussion du débat, *le vice-président employeur* tient à clarifier la notion de «prévention». Celle-ci englobe non seulement l'élaboration de règles qui permettent de combattre les comportements violents (tout particulièrement en établissant le caractère intolérable de la violence), mais aussi la réalisation d'une évaluation des risques pour définir les domaines d'action prioritaires. L'orateur évoque les mesures de prévention, notamment la sensibilisation et la formation, les mécanismes d'alerte rapide et les procédures permettant de faire cesser les manifestations de violence. Les employeurs ne peuvent se substituer aux policiers ou autres professionnels concernés par la prévention de la violence.
- 105.** Au sujet du troisième point pour discussion, l'orateur reconnaît que les facteurs de risque renforcent la probabilité qu'un acte de violence soit commis, mais met en doute le lien direct établi entre emploi informel et violence. Certains des principaux facteurs de risque relèvent du fonctionnement inadéquat du lieu de travail, notamment de la mauvaise gestion des tâches, de l'absence de règles claires et du fait que certains responsables ou subordonnés sont «intouchables» (si bien qu'ils n'ont pas véritablement à répondre de leurs actes). La

localisation du lieu de travail (région reculée, zone fortement touchée par la criminalité, etc.) est citée comme un autre facteur de risque.

- 106.** Chacun des experts gouvernementaux formule ensuite ses observations sur le troisième point pour discussion.
- 107.** *L'experte gouvernementale de la Belgique*, s'exprimant au nom du groupe gouvernemental, souligne que le rapport soumis pour discussion, en particulier le paragraphe 37, offre une excellente base de réflexion, et fait observer que les groupes qui sont particulièrement exposés à la discrimination sont également davantage exposés à la violence.
- 108.** *L'experte gouvernementale de l'Afrique du Sud* indique que l'expérience de son pays montre qu'il faut adopter une approche pluridimensionnelle et intégrée pour combattre la violence au travail. L'évaluation des risques est de la responsabilité conjointe des employeurs et des travailleurs. Par ailleurs, les travailleurs qui exercent dans certains secteurs ou certains contextes peuvent être particulièrement exposés à la violence. Parmi ces travailleurs figurent notamment les travailleurs qui œuvrent dans des conditions de travail médiocres, les travailleurs en situation d'emploi atypique (en particulier les travailleurs temporaires, tels que les intérimaires), les travailleurs de l'hôtellerie-restauration (surtout les jeunes femmes), les travailleurs domestiques, les travailleuses de secteurs traditionnellement dominés par les hommes (exploitation minière, secteur maritime, construction, etc.), les travailleuses lesbiennes et les travailleurs gays, et les travailleurs tels que les travailleurs indépendants et les travailleurs effectuant peu d'heures de travail qui ne sont pas couverts par le droit du travail. Le contexte macroéconomique de chômage élevé et d'inégalités importantes a renforcé ces facteurs de risque en réduisant les perspectives économiques. Il est nécessaire que les partenaires sociaux et les acteurs de la société civile unissent leurs efforts pour mener des activités de sensibilisation et apporter un appui aux travailleurs.
- 109.** *L'experte gouvernementale de l'Argentine* souligne que le manque de démocratisation du lieu de travail et l'insuffisance de la communication représentent des facteurs de risque importants de violence. La piètre organisation du travail et la rotation des postes contribuent également à la violence, la précarité constitue l'un des principaux facteurs de risque, et les femmes sont particulièrement vulnérables.
- 110.** *L'expert gouvernemental de la Suède* fait référence aux directives de son pays concernant la violence sur le lieu de travail, qui recensent trois types de travailleurs vulnérables: les travailleurs qui manipulent de l'argent; les travailleurs qui sont habilités à accorder des prestations; et les travailleurs qui sont en contact avec des tiers. Il cite l'exemple d'une étude menée en 2008 sur les conducteurs de bus rendus vulnérables par le transport d'espèces. A la suite de cette étude, les conducteurs d'autobus de Stockholm ont cessé de transporter et de manipuler des espèces à bord de leur véhicule. L'orateur souligne la nécessité de former le personnel d'encadrement et les travailleurs, ainsi que d'appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard de la violence.
- 111.** *L'experte gouvernementale du Canada* fait sien le tableau des facteurs de risque qui est dressé au paragraphe 37 du rapport soumis pour discussion, et évoque le rôle dans la lutte contre la violence des comités de sécurité et de santé au travail et des délégués à la sécurité et à la santé. Ces mécanismes permettent de repérer les risques qui se posent sur le lieu de travail, et les employeurs sont tenus d'élaborer un plan de prévention de la violence, qui doit être revu régulièrement.
- 112.** L'oratrice explique aussi que la question s'est posée de savoir comment préserver au mieux la confidentialité et la sphère privée lorsque des cas de harcèlement sexuel étaient signalés, et elle indique à cet égard qu'une province fait appel à des inspecteurs en matière de sécurité

et de santé au travail spécialement formés pour traiter ce type de cas. L'oratrice constate également la nécessité de disposer de meilleures données pour mieux cerner les besoins.

- 113.** *L'experte gouvernementale de l'Australie* dit souscrire elle aussi au tableau des facteurs de risque qui figure dans le rapport soumis pour discussion et suggère de recenser les risques spécifiques aux différents secteurs et groupes. La législation en matière de sécurité et de santé au travail définit des mesures de protection sur le lieu de travail et c'est aux employeurs qu'il incombe d'atténuer les risques.
- 114.** *L'experte gouvernementale de la Belgique* indique que les facteurs de risque sont propres à chaque comportement. La violence sexuelle est liée aux rapports de force entre les sexes, et les facteurs de risque associés à l'organisation du travail sont également à prendre en compte en matière de harcèlement. La violence est parfois considérée par les travailleurs comme quelque chose de normal et d'inhérent à leur activité, et elle peut résulter des modalités d'embauche et de licenciement.
- 115.** Le débat sur le troisième point pour discussion s'achève par la présentation d'observations complémentaires par la vice-présidente travailleuse et le vice-président employeur. La vice-présidente travailleuse souligne la nécessité de s'intéresser à la question de la responsabilité en matière de prévention, de protection et de réparation, en reconnaissant qu'il est préférable que cette question soit tout d'abord examinée sous un angle non juridique. L'oratrice convient également que les situations dans lesquelles les travailleurs agissent en toute impunité constituent un facteur de risque.
- 116.** L'oratrice se félicite de l'initiative du Canada en matière de sécurité et de santé au travail. Les dispositifs de sécurité et de santé au travail peuvent s'avérer peu efficaces pour lutter contre le harcèlement sexuel, ils ne prennent pas toujours en compte les aspects liés au genre. Or, comme le montre l'exemple du Canada, ce problème peut être résolu en faisant appel à des déléguées à la sécurité et à la santé à qui les travailleuses oseront parler.
- 117.** *Le vice-président employeur* émet quelques réserves concernant l'utilisation du terme «réparation». Il est parfois préférable d'opter pour la voie non répressive. Dans certains cas appelant une sanction, des organismes tels que les comités d'entreprises peuvent s'opposer à toute mesure de ce type.
- 118.** *La vice-présidente travailleuse* fait valoir qu'il est important de se pencher sur la question de la réparation, car la prévention à elle seule ne suffit pas lorsque des souffrances sont infligées. Le licenciement devrait faire partie des sanctions encourues par les auteurs, et le fait d'aider les femmes à passer d'un emploi précaire à un emploi plus stable permet de renforcer la protection contre la violence à maints égards.
- 119.** *Le vice-président employeur* exhorte les participants à s'accorder sur la signification du terme «réparation». Il fait également observer que le statut de certains travailleurs, considérés comme «intouchables», est un facteur de risque sans rapport avec la question des sanctions.

#### **Point 4: Méthodes efficaces pour combattre la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail**

- 120.** *Le vice-président employeur* ouvre le débat sur le quatrième point pour discussion, en faisant valoir que les instruments de prévention de la violence devraient tenir compte des différences entre les pays et que l'un des principaux facteurs de violence au travail réside dans les comportements sociétaux, qui appellent l'application de méthodes suffisamment souples pour être adaptées à tous les lieux de travail.

- 121.** *Le vice-président employeur* évoque une bonne pratique appliquée en Belgique, qui ne peut toutefois pas nécessairement l'être ailleurs. En Belgique, la première étape a consisté à créer sur les lieux de travail des conditions qui permettent aux travailleurs de donner le meilleur d'eux-mêmes, en s'appuyant sur deux piliers: l'environnement de travail dans son ensemble et les travailleurs eux-mêmes, avec leurs aspirations et leurs valeurs. La démarche repose sur le respect, sans qu'il ne soit jamais fait mention du terme «violence».
- 122.** *L'experte employeuse de l'Australie* fait observer que l'identification des risques dépend du contexte, notamment du secteur d'activité dont relève le lieu de travail, et que bon nombre d'actes de violence au travail peuvent être le fait de personnes qui n'exercent pas en réalité sur le lieu de travail concerné. Evoquant la situation des conducteurs d'autobus qui, de par leur activité, étaient beaucoup en contact avec la population, elle indique que les stratégies de réduction des risques visent à les prémunir des vols et des agressions. Les conducteurs d'autobus ont une obligation de protection à l'égard des usagers et peuvent prendre des mesures simples pour limiter les risques, telles que se garer dans des endroits éclairés ou repérer les passagers ou objets suspects. L'oratrice mentionne des facteurs à prendre en considération dans la lutte contre la violence, notamment la difficulté pour les employeurs d'exercer un quelconque contrôle sur le comportement d'autrui, le manque de moyens techniques et la taille limitée des petites entreprises.
- 123.** *L'experte employeuse des Etats-Unis* présente une initiative de prévention mise en œuvre par Lévi-Strauss dans sa chaîne d'approvisionnement, qui consiste à dispenser aux salariées une formation sur la santé, le maintien de la propreté et l'hygiène personnelle, ainsi que sur le harcèlement et la discrimination. Cette formation s'est avérée efficace, car elle était donnée par les pairs et permettait aux travailleuses de mieux comprendre en quoi consistaient la maltraitance et le harcèlement. En outre, des données empiriques ont montré que la formation permettait également de renforcer la loyauté des travailleuses et de réduire l'absentéisme.
- 124.** *Le vice-président employeur* souligne que des contextes différents appellent des réponses différentes et qu'il est important de promouvoir une culture d'entreprise qui ne tolère pas la violence. Les employeurs devraient appeler l'attention des salariés sur ce point et assurer un suivi. Les entreprises peuvent également faire comprendre aux sous-traitants qu'elles appliquent une politique de tolérance zéro, y compris en leur demandant de ne plus faire appel aux services de certains travailleurs. Les solutions doivent reposer sur des évaluations des risques.
- 125.** Selon l'orateur, des dispositifs, qui sont fondés sur le droit du travail, le droit pénal, la sécurité et la santé au travail et la protection sociale, sont déjà en place pour lutter contre la violence sur le lieu de travail, et il est inutile d'établir des mécanismes spécifiques. Sur le lieu de travail, il faut mettre l'accent sur les ressources, le temps, le dialogue et la prévention. Pour ce qui est de l'application des règles, il s'agit de disposer de mécanismes de suivi et d'évaluation qui soient adéquats, efficaces et efficients. Il faut s'intéresser aux principaux indicateurs, tels que l'absentéisme et la rotation du personnel.
- 126.** L'orateur relève le rôle central des services d'inspection du travail et de la police dans l'application des règles, ainsi que la nécessité d'une collaboration étroite entre les inspecteurs du travail et les partenaires sociaux à différents niveaux. Il souligne également qu'il importe d'adopter une démarche systémique plutôt que de s'intéresser aux cas particuliers et fait observer que les services d'inspection du travail manquent de plus en plus de personnel. En guise de conclusion, l'orateur estime que les recueils de directives pratiques devraient être axés sur les mesures de prévention, être rattachés à la sécurité sociale et au droit du travail et être élaborés dans le cadre du dialogue social.

- 127.** *La vice-présidente travailleuse* présente des exemples d'initiatives efficaces tirés de différentes juridictions. Elle insiste sur la nécessité de combattre la violence en suivant une approche intégrée englobant les éléments suivants:
- la prévention;
  - la protection;
  - l'application des règles et le suivi;
  - le dialogue social (y compris la négociation collective);
  - la coopération entre les gouvernements et les partenaires sociaux; et
  - l'élaboration de politiques et d'initiatives par les entreprises.
- 128.** Selon l'oratrice, les méthodes les plus efficaces pour combattre la violence contre les femmes reposent sur des mécanismes d'application et de contrôle pilotés par les travailleurs, actionnables en temps voulu, efficaces et non répressifs.
- 129.** Concernant la question de la prévention, l'oratrice décrit la manière dont les syndicats du secteur de la santé en Argentine ont fait usage de la négociation collective et du dialogue social pour obtenir la mise en place sur les lieux de travail de comités conjoints de santé et de sécurité, ainsi que d'une commission sur la violence au sein du ministère de la Santé à Buenos Aires. La législation nationale encourage la création de tels dispositifs en prévoyant l'établissement de comités conjoints de santé et de sécurité au travail, dans les secteurs public et privé.
- 130.** En Afrique du Sud, le Syndicat sud-africain des travailleurs du commerce, de la restauration et assimilés (SACCAWU) dispense des cours de formation à la prévention de la violence aux délégués aux questions de sécurité et de santé au travail, et s'attache également à sensibiliser ses membres à la violence sexiste et au harcèlement sexuel, qui sont une réalité dans bon nombre de fermes. A cet égard, le syndicat a constaté que, du fait de la précarité des conditions de travail et de l'absence de sécurité de l'emploi, il était peu aisé pour les victimes de se faire connaître.
- 131.** Aux Philippines, le Syndicat national des travailleurs du bâtiment et de la construction s'emploie à combattre le harcèlement sexuel en mettant en œuvre un projet de formation professionnelle non traditionnel, qui permet d'aborder la question du harcèlement sexuel et du VIH et du sida dans le cadre de la sensibilisation et de la formation à la sécurité et la santé au travail.
- 132.** *La vice-présidente travailleuse* note qu'un grand nombre de conventions collectives prévoient des mesures de réadaptation à l'intention des victimes de violence, telles que des services d'accompagnement psychologique et une souplesse dans l'octroi des congés. L'une des toutes premières législations sur le travail portait sur les accidents du travail, et la violence au travail doit être abordée de la même manière que les accidents du travail: il faut prendre toutes les mesures de prévention voulues. Si ces dernières ne portent pas leurs fruits, il est important de remédier aux conséquences.
- 133.** Des accords ont été conclus au niveau sectoriel et de l'entreprise en Argentine, au Brésil, en République dominicaine, en Espagne et en Italie, afin de protéger les travailleurs touchés par la violence au travail. En Australie et au Canada, des conventions collectives comprennent des clauses sur les effets sur le lieu de travail de la violence domestique, qui mettent tout particulièrement l'accent sur les services d'appui, y compris la planification initiale en matière de sécurité, et l'orientation vers des services d'accompagnement spécialisés.

- 134.** L'oratrice ajoute que l'indemnisation des victimes constitue une composante importante du règlement des différends, et les cas qui ne sont pas réglés rapidement sur le lieu de travail peuvent valoir aux employeurs de coûteuses procédures judiciaires. Citant des affaires dans lesquelles des travailleurs ont été indemnisés, l'oratrice indique qu'en 2015 la Commission australienne de l'équité dans les pratiques de travail a enjoint à un employeur de Melbourne de verser l'indemnité maximale à une victime de violences domestiques qui avait été injustement licenciée, son employeur s'estimant incapable de la protéger de son compagnon, qui travaillait dans les mêmes locaux. L'oratrice relève que l'on a salué là une décision historique qui impose aux employeurs d'exercer un «devoir de protection supplémentaire» sur le lieu de travail à l'égard des victimes de violences domestiques.
- 135.** Concernant l'application des règles et le suivi, l'oratrice indique qu'en Slovaquie les services nationaux d'inspection du travail procèdent actuellement à un examen de la législation nationale de lutte contre la discrimination, et elle en précise les modalités d'application aux comportements violents.
- 136.** Aux Pays-Bas, la protection offerte aux travailleurs du secteur public contre les actes d'agression et de violence a fait l'objet d'une enquête de la part des services d'inspection du travail en 2010. Depuis, la situation en la matière s'est nettement améliorée, en particulier dans les transports publics, et aussi bien le secteur des services à la personne que les services sociaux municipaux et l'Institut pour les régimes d'indemnisation des travailleurs ont fait des progrès importants.
- 137.** Aux Etats-Unis, dans l'Etat de Floride, une campagne menée durant seize ans a permis de défendre les droits des cueilleurs de tomates, qui subissaient fréquemment des violences physiques et sexuelles, notamment à bord des véhicules utilisés pour les conduire au travail. Grâce à des accords conclus avec les producteurs et les acheteurs, il a été possible de mettre en place un centre d'appels en service 24 heures sur 24 afin que les travailleurs puissent signaler les violations de leurs droits, ainsi que d'autres mesures telles que l'ouverture immédiate d'une enquête, des mesures correctives et l'éducation des travailleurs par les travailleurs durant les heures de travail. La politique de tolérance zéro s'est traduite par une disparition quasi totale de la violence sexiste dans les champs.
- 138.** Souhaitant revenir sur l'initiative de Lévi-Strauss dont le vice-président employeur a fait mention, la vice-présidente travailleuse demande si cette société forme également les hommes à la prévention de la violence. L'experte employeuse des Etats-Unis a expliqué que les hommes et les femmes étaient formés séparément, car cela permettait de créer un environnement rassurant, en particulier pour les femmes. La société a également incorporé la question des maladies sexuellement transmissibles et du VIH dans la formation sur la question des comportements responsables en matière de santé, qui intéresse tout particulièrement les femmes, et des rapprochements ont été établis entre la violence domestique et la violence sur le lieu de travail.
- 139.** Abordant la question du rôle du dialogue social et de la négociation collective, la vice-présidente travailleuse fait observer qu'un nombre croissant de syndicats et d'employeurs négocient des conventions collectives qui traitent de la question de la violence au travail et parmi lesquelles beaucoup ciblent les risques psychosociaux de la violence et du harcèlement sexuel. Généralement, un accord de bonnes pratiques: engage les employeurs à élaborer des politiques et procédures qui permettent de combattre et de prévenir la violence; prévoit la formation du personnel d'encadrement et des délégués des travailleurs afin qu'ils sachent reconnaître les signes de violence; permet de collecter des données et d'assurer le suivi des cas de violence; et prévoit la fourniture d'un appui pratique, médical et psychologique aux travailleurs qui subissent des violences, y compris dans certains cas aux travailleurs victimes de violences domestiques. Parmi les conventions collectives, certaines traitent toutes les formes de violence (harcèlement physique, psychosocial et sexuel), tandis que d'autres

traitent la question du harcèlement sexuel ou du droit des victimes de violences domestiques à des congés payés et à un accompagnement.

- 140.** Des accords-cadres internationaux entre des fédérations syndicales mondiales et des entreprises multinationales comportent des dispositions expresses sur la dignité au travail, les procédures de lutte contre la violence au travail et les mesures de prévention. Certains accords-cadres internationaux traitent expressément du harcèlement sexuel. D'autres couvrent l'ensemble des acteurs de la chaîne d'approvisionnement (y compris les sous-traitants) et prévoient des mécanismes de suivi conjoint de l'application des règles.
- 141.** En Europe, un cadre solide visant à prévenir et à combattre la violence au travail est l'Accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail de 2007, qui a été négocié et signé par les partenaires sociaux européens (Confédération européenne des syndicats, Business Europe, Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises et Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général). Cet accord-cadre s'applique à tous les lieux de travail et à tous les travailleurs, quels que soient le type de contrat et la forme de relation d'emploi. Il a permis l'adoption d'un nombre non négligeable d'accords aux niveaux national et sectoriel, tout comme de textes législatifs, afin de protéger les travailleurs contre les différentes formes de violence, telles que le harcèlement et la violence sexuelle. Parmi ces accords figurent notamment un accord conclu dans le secteur des banques et des assurances au Luxembourg et des accords-cadres nationaux en France et en Italie.
- 142.** En Ouganda, une convention collective de 2010 tient compte des principales préoccupations des travailleuses du secteur ougandais de la floriculture. Fruit de négociations entre l'Association ougandaise des exportateurs de fleurs et les deux syndicats nationaux représentant les travailleurs du secteur, cette convention couvre tous les travailleurs, y compris les non-syndiqués, et contient l'engagement d'élaborer, sur la base de négociations, une politique de lutte contre le harcèlement sexuel dans les exploitations, le harcèlement sexuel constituant le principal problème auquel les travailleuses ont dit être confrontées au travail.
- 143.** En Afrique du Sud, le Conseil de négociations sectorielles sur la sûreté et la sécurité a conclu en 2011 un accord sur le harcèlement sexuel au travail, lequel couvre les syndicats et les employeurs du secteur de la police et du secteur pénitentiaire, et prévoit des mesures visant à prévenir, combattre et éliminer le harcèlement sexuel entre collègues et tierces personnes, y compris par des actions conjointes de formation et de sensibilisation sur le lieu de travail. En outre, le SACCAWU a conclu plusieurs accords collectifs concernant la violence sexiste, qui prenaient en considération les politiques relatives au VIH et au sida et les procédures en matière de santé et de sécurité, ainsi que les effets de la violence domestique sur le lieu de travail.
- 144.** En République dominicaine, l'accord Vista Sol Punta Cana dispose qu'un travailleur portant plainte pour harcèlement sexuel ne s'expose à aucune mesure de représailles et fixe les sanctions auxquelles s'exposent les auteurs de tels actes.
- 145.** Au Brésil, une convention collective du secteur bancaire prévoit des procédures de plainte et des mesures de prévention. Par ailleurs, au Brésil, en République dominicaine et au Paraguay, certaines conventions collectives comportent des dispositions aux termes desquelles syndicats et employeurs prennent l'engagement conjoint de prévenir le harcèlement sexuel, notamment en menant des actions de sensibilisation et en fournissant des services d'accompagnement psychologique.
- 146.** L'oratrice cite d'autres exemples démontrant que la négociation collective constitue un outil puissant et efficace face à la violence familiale et à la violence domestique. Bon nombre

d'employeurs sont d'avis que le lieu de travail peut contribuer à protéger le salarié afin qu'il ne quitte pas son emploi et, partant, n'ait pas à quitter son foyer et sa communauté.

147. *Une experte travailleuse de l'Australie* explique comment la négociation collective est devenue un moyen efficace de lutter contre la violence domestique. La première clause de convention collective relative à la violence domestique a été négociée en 2010. En mars 2016, 1 234 accords couvrant plus d'un million de travailleurs contenaient une telle clause. A une exception près, l'Etat fédéral et les Etats fédérés ont tous négocié des clauses concernant des questions telles que les congés payés pour cause de violences domestiques, la confidentialité, la planification en matière de sécurité sur le lieu de travail, les procédures d'orientation vers les services d'aide aux victimes de violences domestiques, l'organisation de cours de formation à l'intention du personnel appelé à intervenir, la protection contre la discrimination ou les mesures préjudiciables, et le droit de bénéficier de modalités de travail flexibles.
148. *La vice-présidente travailleuse* indique que la négociation collective a permis de rendre les lieux de travail plus sûrs grâce à la mise en place, au bénéfice des femmes, de modalités spéciales de représentation. Au Canada, le syndicat Unifor a obtenu que les Women's Advocates, à savoir des déléguées aux travailleurs spécialement formées et chargées d'assister les femmes sur des questions telles que le harcèlement au travail, la violence entre partenaires intimes et la maltraitance, soient reconnues et bénéficient du soutien des employeurs. Les Women's Advocates viennent également en aide aux hommes qui sollicitent un appui ou des services pour des femmes de leur entourage professionnel ou personnel.
149. A la lumière de ce qui précède, l'oratrice constate que l'élimination de la violence au travail exige la présence de syndicats forts et indépendants, la réalisation du droit à la liberté syndicale pour tous les travailleurs et une solide culture du dialogue social.
150. Concernant la coopération entre les gouvernements et les partenaires sociaux à différents niveaux, l'oratrice souligne l'action menée par l'OIT pour protéger les gens de mer, qui sont exposés à des formes extrêmes de violence. L'un des problèmes qui se posent est que ce type de travailleur est bien souvent dépourvu de toute protection nationale ou internationale, car il œuvre sur un navire qui bat le pavillon d'un certain pays, mais qui emploie un équipage d'un deuxième pays et opère dans les eaux d'un troisième pays. L'oratrice évoque l'affaire très médiatisée d'une femme violée et jetée par-dessus bord, dans laquelle tous les pays concernés ont nié leur responsabilité.
151. *La vice-présidente travailleuse* rappelle que les délégués à la Conférence internationale du Travail ont approuvé en juin 2016 des amendements à la convention du travail maritime, 2006, qui visent à offrir aux gens de mer une meilleure protection contre le harcèlement, y compris moral. Ces amendements reconnaissent que le harcèlement, y compris moral, à bord des navires peut avoir de graves conséquences sur la santé physique et psychologique des gens de mer; ils s'inspirent des directives concernant le repérage, le signalement, l'examen et le règlement des cas et les mesures de sensibilisation destinées à éliminer le harcèlement, y compris moral.
152. Pour ce qui est de l'élaboration de politiques et d'initiatives par les entreprises, il faut avant tout, selon l'oratrice, que les délégués des employeurs et des travailleurs définissent pour le lieu de travail des politiques adéquates. A cet égard, les bonnes pratiques consistent notamment à mettre en place des comités chargés d'examiner les plaintes, à former le personnel d'encadrement et les délégués des travailleurs et à établir clairement que l'entreprise ne tolère pas la violence et que cette dernière peut entraîner des mesures disciplinaires. Les politiques devraient couvrir toutes les situations liées à la relation d'emploi et au monde du travail, y compris les prestations de transport et de logement



fournies par l'employeur, les activités sociales organisées par l'employeur et les formations. Il est important de mettre en place des procédures et mesures disciplinaires pour traiter les cas de violence et de préserver la confidentialité et l'impartialité. Les politiques devraient couvrir tous les travailleurs (y compris les stagiaires et les indépendants), quelle que soit leur situation dans l'emploi, et devraient donner des indications claires concernant ce qui constitue un comportement inacceptable sur le lieu de travail et ce à quoi s'expose son auteur.

- 153.** L'oratrice donne des explications complémentaires sur la nécessité de lutter contre la dynamique sexiste de la violence. Il existe un lien étroit entre l'accès au travail décent, la non-discrimination et la protection syndicale et la prévention de la violence contre les femmes et les hommes au travail. Les femmes participent davantage au marché du travail, mais occupent bien souvent des emplois atypiques ou précaires, qui relèvent du travail informel et/ou peu rémunéré ou mal protégé, ce qui les rend particulièrement vulnérables au harcèlement et à la violence d'ordres physique, verbal et sexuel. Qui plus est, la vulnérabilité économique et la pauvreté peuvent rendre les femmes dépendantes d'employeurs exploitateurs, d'agents de recrutement peu scrupuleux et de trafiquants.
- 154.** Selon l'oratrice, combattre la violence dans le monde du travail sur la base d'une approche intégrée suppose de mettre entièrement à profit tous les outils disponibles. Les dispositifs de sécurité et de santé au travail, les législations antidiscrimination, l'éducation et la sensibilisation des travailleurs, le dialogue social et la négociation collective constituent autant d'instruments pour faire reculer la violence; il faut agir à tous les niveaux.
- 155.** L'oratrice conclut son intervention par une question au Bureau sur la définition du terme «réparation».
- 156.** *La secrétaire générale de la réunion* indique que certains instruments traitent de la question de la réparation, à savoir: la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (préambule); la recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999; la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; et la convention n° 111. Un autre document de référence important dans lequel il est aussi largement question de la réparation est la publication *Donner un visage humain à la mondialisation, étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008* (2012).
- 157.** *La présidente* donne la parole aux experts gouvernementaux.
- 158.** *L'experte gouvernementale de la Belgique* fait valoir que la meilleure façon de lutter contre la violence dans le monde du travail consiste à adopter une approche intégrée fondée sur les éléments suivants: une législation fiable qui énonce des règles claires; des services d'inspection du travail qui appliquent les règles de manière efficace; et la sensibilisation et l'évaluation correcte des risques.
- 159.** *L'experte gouvernementale de l'Argentine* estime que, pour éliminer la violence au travail, il est indispensable de mener une action de prévention assortie de politiques qui couvrent aussi bien les employeurs que les travailleurs. Ces politiques doivent être dictées par la nécessité de se soucier des travailleurs et d'expliquer aux entreprises les principales notions et responsabilités. L'approche adoptée par l'Argentine a permis la signature d'accords de lutte contre la violence au travail qui sont profitables aussi bien aux employeurs qu'aux syndicats.
- 160.** *L'expert gouvernemental de la Suède* indique que l'approche de son pays repose sur l'évaluation conjointe des risques par les employeurs et les délégués aux questions de santé et de sécurité au travail. Les employeurs doivent tenir compte de la nécessité de promouvoir

l'égalité des droits et des chances indépendamment du sexe, de l'identité de genre, de l'expression de l'appartenance sexuelle ou de l'orientation sexuelle. Les entreprises qui comptent plus de cinq employés sont tenues de faire désigner par les travailleurs des délégués aux questions de santé et de sécurité, et celles qui en comptent plus de 50 doivent disposer de comités de santé et de sécurité constitués de représentants des employeurs et des travailleurs. Ils sont dotés de larges prérogatives juridiques, qui leur permettent notamment d'exiger une évaluation des risques et un plan d'atténuation, et sont également habilités, s'ils essuient un refus, à saisir l'Office de l'environnement de travail. En outre, les travailleurs ont le droit d'informer de manière anonyme l'office de tout danger sur le lieu de travail, et des mesures de protection solides sont en place pour préserver l'anonymat des «dénonciateurs d'abus».

- 161.** *L'experte gouvernementale de l'Afrique du Sud* indique que son pays est lui aussi favorable à une approche globale et intégrée et procède de manière pluridimensionnelle sur les plans international, national et sectoriel et au niveau des lieux de travail. La discrimination fondée sur la race, le genre, la couleur de peau, la grossesse ou l'orientation sexuelle est interdite par la Constitution, la loi de 1998 sur l'équité dans l'emploi et les recueils de directives pratiques. Au niveau sectoriel, les conventions collectives traitent de la violence et du harcèlement sexuel, en mettant notamment en place des mécanismes de règlement des différends qui prévoient par exemple la saisine d'un conseil de négociation ou de la Commission nationale de conciliation, de médiation et d'arbitrage. Au niveau du lieu de travail, les employeurs sont tenus de mettre en place des politiques et procédures de lutte contre la violence et le harcèlement au travail.
- 162.** Selon l'oratrice, la question de la sécurité et de la santé au travail fait l'objet d'une attention particulière. Les actes de violence qui entraînent une maladie ou des lésions professionnelles donnent droit à indemnisation. Lorsque la violence au travail constitue un problème de santé et de sécurité, les inspecteurs du travail sont habilités à intervenir et à faire appliquer la loi; dans les cas de discrimination, ils expliquent la procédure à suivre pour saisir la Commission nationale de conciliation, de médiation et d'arbitrage ou les tribunaux du travail. La victime peut également intenter une action civile ou pénale contre son employeur pour inexécution du contrat au motif qu'il ne lui a pas assuré un environnement de travail sûr et favorable qui la mette à l'abri de toute violence. Décrivant l'approche retenue par son pays, l'oratrice souligne que le dialogue social et la négociation collective occupent une place centrale dans l'élaboration des stratégies de prévention.
- 163.** *L'experte gouvernementale de la Belgique* explique que son pays s'emploie avant tout à mener une action de prévention primaire en s'attachant à éliminer les situations dangereuses par l'évaluation des risques et l'adoption de mesures idoines. Si nécessaire, des procédures internes (formelles ou informelles) prévoient pour les victimes de souffrances au travail quelles qu'elles soient la prestation de services d'accompagnement psychologique en toute confidentialité, l'intervention de conseillers neutres et dûment formés ou l'analyse de la situation par un spécialiste. La Belgique compte étendre à la violence domestique son action visant à réduire le nombre de cas de harcèlement et de violence au travail.
- 164.** *L'experte gouvernementale de l'Australie* explique que, en matière de lutte contre la violence, son pays applique une approche pluridimensionnelle, qui mêle dispositions législatives, plans d'action nationaux, initiatives sur les lieux de travail et coalitions d'entreprises, et qui met l'accent sur la prévention, la protection, l'accompagnement et la sensibilisation. Elle appelle l'attention sur la promotion de l'égalité des sexes dans la lutte contre la violence sur le lieu de travail, en soulignant le rôle des hommes à cet égard. L'oratrice fait part de l'initiative des «Male Champions of Change», qui a été lancée en 2010 par les services du commissaire à la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe. En 2014, l'accent a été mis sur la violence contre les femmes, et des directives pratiques ont été

élaborées sur la manière dont les dirigeants peuvent aider à réduire la prévalence et les effets de la violence domestique et de la violence familiale.

- 165.** *L'experte gouvernementale de l'Inde* souligne que la violence est inacceptable, quelle que soit sa forme, et que son pays croit en la non-violence absolue telle que préconisée par le Mahatma Ghandi. Il y a toujours un risque que des violences soient commises, mais les gouvernements, les employeurs et les travailleurs peuvent mettre en place des mécanismes d'atténuation. Dans l'Etat du Kerala, les travailleurs des plantations de thé, dont 70 à 80 pour cent sont des femmes, se sont battus pour améliorer leurs conditions de travail, et les problèmes dont ils avaient fait part ont été réglés par la voie de la négociation collective. L'oratrice évoque également le secteur indien des chemins de fer, dans lequel des mécanismes de négociation permanents permettent aux syndicats et aux représentants des employeurs d'examiner et de régler les problèmes éventuels. Par ailleurs, les travailleurs du secteur informel se sont organisés par la négociation collective sur les questions de sûreté, de sécurité et de santé.
- 166.** *L'experte gouvernementale du Canada* fait part d'une mesure récemment prise dans la province du Manitoba concernant les congés payés auxquels ont droit les victimes de violences domestiques. Lorsqu'un travailleur demande à bénéficier d'un tel congé, son interlocuteur est tenu de respecter les règles de confidentialité.
- 167.** Dans le cadre d'un nouvel échange de vues avec la vice-présidente travailleuse, *le vice-président employeur* fait savoir qu'il n'est pas favorable à l'expression «approche intégrée», car elle est trop vague. A ses yeux, les stratégies efficaces dont ont fait mention les experts travailleurs correspondent pour l'essentiel à des initiatives mises en œuvre à titre volontaire, et une norme internationale en matière de violence risquerait de les «court-circuiter». L'orateur appelle l'attention sur le fait que les employeurs semblent par principe tenus responsables des actes de violence au travail alors que, dans les faits, ils n'en sont pas les auteurs.
- 168.** *La vice-présidente travailleuse* note qu'il semble y avoir un consensus sur le principe de l'approche intégrée, qui vise à faire en sorte que les initiatives volontaires s'accompagnent de lois et de règlements. La mise en œuvre de telles initiatives s'explique peut-être par l'existence de cadres législatifs et réglementaires plus larges. De fait, dans les chaînes de valeur ajoutée, il n'est pas rare que les cadres réglementaires exigent des initiatives de ce type de la part des grandes entreprises. Les conventions collectives établissent des obligations contraignantes et il est important de disposer d'organisations de travailleurs solides pour lutter contre la violence, sachant que des enquêtes ont montré que, en dépit de toutes les bonnes pratiques qui sont appliquées, des problèmes continuent de se poser dans bon nombre des secteurs où les travailleurs sont sous-représentés.
- 169.** *Le vice-président employeur* indique qu'en Belgique les employeurs cherchent à faire en sorte que tous les travailleurs prennent part aux activités de formation sur la lutte contre la violence, car l'effet obtenu est plus important que lorsque seuls les délégués des travailleurs participent à ces activités. L'orateur évoque également la question de l'apprentissage par les pairs dans le domaine de la santé et de la sécurité.

## **Point 5: Lacunes qui pourraient être comblées par de nouveaux instruments de l'OIT**

- 170.** *La vice-présidente travailleuse* ouvre le débat sur le cinquième point pour discussion, en exposant brièvement les lacunes de la réglementation en vigueur sur la violence dans le monde du travail. Il existe un large consensus parmi les mandants tripartites sur l'existence de lacunes de gouvernance. La question de la violence sexiste dans le monde du travail a été

soumise au Conseil d'administration du BIT en novembre au motif que l'adoption d'une nouvelle norme s'imposait pour compléter le cadre existant des normes internationales et régionales relatives aux droits de l'homme. Il faudrait, pour remédier aux principales lacunes réglementaires, adopter une approche globale comprenant l'Agenda du travail décent et les objectifs de développement durable des Nations Unies, qui s'articule autour des thèmes suivants: violation des droits des travailleurs, prévention et protection, et dialogue social. Cette approche compléterait et regrouperait les principaux axes de lutte contre la violence au travail aux niveaux national et international, parmi lesquels les droits de l'homme et des travailleurs, la discrimination fondée sur le genre et la violence sexiste, d'autres motifs de discrimination au travail, la sécurité et la santé au travail, la gestion des ressources humaines, auxquels viendraient s'ajouter une analyse économique du coût de la violence pour la collectivité et les arguments en faveur d'une réglementation.

- 171.** L'oratrice aborde ensuite les lacunes spécifiques des cadres réglementaires. La plus grande lacune réside dans l'absence d'une définition internationalement reconnue. Pour commencer, actuellement, la définition de la «violence» donnée par l'OIT englobe la violence physique et la violence psychologique, ce qui constitue un point de départ intéressant. L'oratrice fait observer que, selon les employeurs, l'OIT devrait se concentrer uniquement sur la prévention, une affirmation qu'ils ont appuyée en citant le *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène* (2004). Ce recueil porte en fait sur l'atténuation des conséquences, y compris les responsabilités de l'Etat et des directions d'entreprise en matière de soutien aux victimes de la violence.
- 172.** L'oratrice cite ensuite la définition des termes «violence à l'égard des femmes» retenue par l'ONU: «tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée»<sup>12</sup>.
- 173.** L'oratrice précise que, malgré l'existence de cette définition, la question de la violence dans le monde du travail est souvent traitée de manière fragmentée tant au niveau international que national. Dans la pratique, cela se traduit par l'adoption de définitions non exhaustives qui portent sur une question à l'exclusion d'une autre ou s'appliquent uniquement à des formes de violence spécifiques et souvent limitées.
- 174.** L'oratrice considère par conséquent nécessaire de donner une définition exhaustive et large de la violence qui tienne compte de ses formes multiples et interdépendantes (y compris la violence physique, psychologique et sexuelle) et qui soit également suffisamment souple pour recouvrir les formes diverses et variées qu'elle peut prendre. La violence sexiste doit être un élément central de cette définition, car les femmes sont touchées de manière disproportionnée par la violence compte tenu des relations de pouvoir inégales et d'une culture dominée par les hommes. La définition devrait également prendre en compte les multiples formes de discrimination, y compris à l'encontre des travailleurs LGBTI et des groupes racialisés.
- 175.** Poursuivant sur la question des définitions, l'oratrice critique la tendance dominante à une conception restrictive du «lieu de travail». Le monde entier est un lieu de travail. C'est pourquoi le monde du travail ne devrait pas se limiter au lieu de travail physique, mais devrait s'étendre aux trajets domicile-travail (les moyens de transport en commun sont un lieu de travail pour les ouvriers du transport et doivent être sûrs pour les usagers qui se rendent au travail), ainsi qu'aux activités sociales et autres organisées dans le cadre

<sup>12</sup> Assemblée générale des Nations Unies, *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes*, 20 déc. 1993, A/RES/48/104.

professionnel. Par ailleurs, les espaces publics sont souvent des lieux de travail pour les travailleurs informels comme les vendeurs de rue. Au niveau national, les législateurs ont en outre été lents à s'adapter à l'économie numérique et aux lieux de travail virtuels.

- 176.** Selon l'oratrice, un autre problème de définition connexe concerne les mesures nationales et internationales de lutte contre la violence sur le lieu de travail, qui s'appliquent souvent uniquement à des catégories limitées de travailleurs, notamment les travailleurs réguliers. L'expansion des formes atypiques d'emploi, notamment le travail sur appel et le travail sur les plates-formes Internet (par exemple Uber), exige l'adoption de mesures spécifiques pour protéger les travailleurs en situation d'emploi atypique qui sont souvent les plus exposés à la violence. De plus, certaines catégories de travailleurs ne sont habituellement pas couvertes par la législation du travail et la protection sociale, en raison notamment de la nature de leur lieu de travail. Il s'agit des travailleurs agricoles, des travailleurs domestiques, des travailleurs à domicile et des travailleurs de l'économie informelle.
- 177.** L'oratrice note qu'une deuxième lacune réglementaire concerne la prévention et la protection. Les employeurs sont tenus de prévenir la violence sur le lieu de travail, mais les législations en la matière diffèrent et sont souvent incohérentes. Ainsi, la législation sur la sécurité et la santé au travail exige des entreprises qu'elles fassent preuve de diligence raisonnable et évaluent les risques, et qu'elles élaborent des stratégies de prévention et d'atténuation de ces risques. Cela étant, l'expérience montre que, dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, seuls certains aspects de la violence sont pris en compte, en particulier les risques psychosociaux comme le harcèlement, y compris moral. En outre, de nombreux pays ne disposent pas de services d'inspection du travail appropriés ou de mécanismes de suivi pour agir contre la violence sur le lieu de travail.
- 178.** Selon l'oratrice, lorsque des actes de violence ont été commis, les autorités s'emploient généralement avant tout à poursuivre leurs auteurs en justice. Cette démarche n'est pas toujours satisfaisante, car elle laisse de côté les formes de violence insidieuses. Outre les législations en matière d'emploi, de sécurité et de santé au travail et de non-discrimination qui offrent protection et réparation aux victimes des violences sur le lieu de travail, chaque travailleur et chaque entreprise devraient également pouvoir compter sur des mécanismes internes garantissant des mesures de réparation. Il faudrait, par exemple, prévoir des mécanismes de plainte assurant la confidentialité, la protection des travailleurs qui signalent des cas de violence (qu'ils soient victimes ou témoins), des procédures informelles ou formelles pour traiter efficacement les plaintes et un soutien aux victimes. Les dénonciateurs d'abus devraient se sentir en sécurité. L'oratrice mentionne l'accord conjoint entre Unilever, IndustriAll et l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes sur la prévention du harcèlement sexuel, qui porte sur ces questions.
- 179.** L'oratrice considère qu'il est nécessaire d'aborder la législation du travail et le droit pénal dans une optique globale et intégrée si l'on veut prévenir la violence sur le lieu de travail et protéger les victimes. Une norme de l'OIT permettrait d'atteindre cet objectif en adoptant une approche systématique en matière de prévention et de protection.
- 180.** Selon l'oratrice, la troisième lacune réglementaire concerne le dialogue social. La réglementation de la lutte contre la violence au travail porte habituellement sur le rôle de l'État. Cependant, se référant aux exemples fournis dans le cadre du quatrième point pour discussion, l'oratrice met en avant le rôle crucial du dialogue social bipartite et tripartite et des relations professionnelles efficaces, y compris la négociation collective. Il faudrait renforcer considérablement la négociation collective en élaborant un cadre qui définisse un socle de droits et d'obligations. Ce cadre pourrait être encore renforcé et élargi au moyen de la négociation collective. Les gouvernements doivent créer un environnement favorable à la

liberté syndicale et à la négociation collective, y compris pour les travailleurs en situation d'emploi précaire ou atypique.

- 181.** Une norme de l'OIT serait à ses yeux l'occasion de donner, pour la première fois, une définition universellement admise de la violence dans le monde du travail, y compris la violence sexiste et la violence causée par des tiers dans les services de première ligne. Une norme internationale sur la violence au travail s'impose de toute urgence afin de fournir un cadre à la lutte contre ce fléau. Ce cadre pourrait notamment prévoir de s'attaquer aux causes profondes de la violence au travail.
- 182.** En guise de conclusion, l'oratrice propose d'envisager au cours des prochaines réunions l'opportunité d'insérer les termes «violence et harcèlement» dans l'intitulé des futurs débats de l'OIT sur la question. Les experts travailleurs souscrivent pleinement à la position du groupe des travailleurs de l'OIT, qui estime que l'Organisation devrait adopter une convention complétée par une recommandation.
- 183.** *Le vice-président employeur* convient lui aussi que les définitions sont lacunaires. Néanmoins, cela ne signifie pas nécessairement qu'il existe une lacune réglementaire. L'orateur se dit favorable à l'adoption d'une approche intégrée si cela implique d'analyser les éléments qui sont requis pour réaliser les objectifs stratégiques.
- 184.** L'orateur note que la plupart des exemples fournis sur les points discutés sont des mesures volontaires. Cela donne à penser qu'il n'existe en réalité aucune lacune réglementaire. Plusieurs conditions sont indispensables à la mise en œuvre des mesures volontaires, comme la liberté syndicale et le socle de protection sociale. Il faudrait faire le nécessaire pour assurer le respect effectif de la liberté syndicale et instaurer un socle de protection sociale approprié avant de tenter de mettre en œuvre de nouvelles mesures contre la violence au travail.
- 185.** L'orateur ajoute que le rapport soumis pour discussion énumère les diverses normes de l'OIT et les dispositions pertinentes qu'elles contiennent applicables à la violence et à tout autre comportement inacceptable sur le lieu de travail. La conception de la violence exposée dans le rapport soumis pour discussion ne correspond pas aux normes existantes qui font, par exemple, une distinction entre violence et harcèlement. Par ailleurs, il s'avère que les normes de l'OIT, telles qu'interprétées par les organes de contrôle de l'Organisation, couvrent déjà les questions liées à la violence sur le lieu de travail.
- 186.** Selon le vice-président employeur, le rapport soumis pour discussion ne fait pas une analyse correcte de la situation et n'en tire pas les conclusions qui s'imposent. L'orateur désapprouve la proposition formulée dans le document, à savoir que «les principes et les mesures de base [pour prévenir la violence dans le monde du travail et y remédier] pourraient être énoncés d'une manière générale dans une convention qui pourrait être complétée par des dispositions détaillées inscrites dans une recommandation». Le document aurait dû fournir une analyse des principales lacunes des normes de l'OIT concernant la violence sur le lieu de travail, le cas échéant, et ensuite le meilleur moyen de combler les lacunes existantes, en présentant les solutions envisageables. Ainsi, le document aurait pu expliquer que la protection contre la violence sur le lieu de travail est essentiellement une question relevant de la sécurité et de la santé au travail, et qu'une solution consisterait à ajouter une recommandation, un protocole ou une annexe à la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, pour traiter de la violence. Une autre solution pourrait être d'ajouter des éléments aux instruments existants ou de modifier, entre autres, le tableau de la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980], de manière à y inclure les maladies causées par la violence au travail, et de modifier d'autres normes pour remédier à des lacunes réglementaires similaires.

- 187.** Selon l'orateur, un autre défaut du rapport soumis pour discussion est l'absence de réflexion sur les lacunes qui existent à l'échelle nationale. Bon nombre de pays disposent d'une législation sur la violence qui relève du droit pénal. Ainsi, il aurait été souhaitable de s'efforcer de mieux comprendre les difficultés que pose la mise en application de ces législations en adoptant une approche dite ascendante. Il est préférable d'encourager l'application de la législation plutôt que d'élaborer de nouvelles normes internationales du travail. Il est également souhaitable de se concentrer sur les éléments clés qui ont une incidence sur la violence au travail, en tenant compte de la diversité des situations des entreprises et des individus, au lieu de tenter de combler toutes les lacunes recensées, ce qui serait contreproductif.
- 188.** L'orateur ajoute que la majorité des exemples cités au cours de la discussion ne semblent pas corroborer la notion très large de violence au travail – comprenant la violence psychologique, la violence sexiste et la violence sexuelle – qui est proposée dans le rapport soumis pour discussion. Le problème de la persistance de la violence au travail ne tient pas à l'absence de normes internationales (ou de réglementations nationales), mais au fait que l'application, le respect et/ou la mise à jour des normes et des réglementations existantes ne sont pas satisfaisants. En tout état de cause, l'orateur est d'avis que la réglementation n'est pas l'unique moyen dont dispose l'OIT pour agir en la matière. Le savoir-faire de l'OIT pourrait également être mis efficacement à profit pour sensibiliser l'opinion, faire mieux connaître la question et faire évoluer les mentalités vers une culture de tolérance zéro à l'égard de la violence au travail. En gardant à l'esprit que tout nouvel instrument devrait s'appliquer dans des pays où la violence est très répandue, il faudrait qu'il soit applicable dans la pratique et apte à répondre à la diversité des situations.
- 189.** Pour ce qui est de l'informalité et de la non-discrimination, l'orateur mentionne les normes internationales du travail en vigueur, parmi lesquelles la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, et la convention n° 111.
- 190.** L'orateur appelle ensuite l'attention sur des difficultés pratiques que pose selon lui l'élaboration d'un nouvel instrument. Si un seul instrument englobe un trop grand nombre de questions, le risque est alors élevé que cet instrument soit peu compréhensible du point de vue juridique et, de ce fait, que l'on ne puisse pas le ratifier. En revanche, une recommandation offre l'avantage d'être souple et peut donner des orientations sur d'autres éléments constitutifs d'un comportement inacceptable au travail (tel que le harcèlement, y compris moral).
- 191.** L'orateur relève que l'adoption d'une recommandation sur la violence dans le cadre de la sécurité et de la santé au travail permettrait à l'OIT d'incorporer cette question dans son système normatif. Cette solution est préférable à l'adoption d'une convention distincte. Pour conclure, l'orateur déclare que la violence au travail est, sans aucun doute, une question qui relève de la sécurité et de la santé au travail et que le cadre promotionnel actuel traite déjà de la violence (y compris les effets de la violence sur la santé physique et mentale).
- 192.** La vice-présidente travailleuse et le vice-président employeur ayant tous deux fait part de leurs observations concernant le cinquième point pour discussion, les experts gouvernementaux prennent la parole.
- 193.** *L'experte gouvernementale de la Belgique* estime elle aussi qu'un nouvel instrument est nécessaire. Cet instrument devrait prendre en compte les notions de violence et de harcèlement, et s'étendre aux questions de sécurité et de santé au travail, et de non-discrimination. Ces notions pourraient se fonder sur l'expérience acquise par les pays.
- 194.** *L'experte gouvernementale de l'Argentine* exprime également son soutien à l'élaboration d'une nouvelle norme, faisant valoir que cette dernière devrait porter sur les questions

spécifiques relatives à la violence au travail, y compris les aspects physiques et psychologiques.

- 195.** *L'expert gouvernemental de la Suède* met en relief l'interdépendance entre un nouvel instrument, la convention n° 187 et la convention n° 111. Cette interdépendance devrait être clairement mise en évidence dans les futurs instruments. L'orateur indique que le gouvernement de la Suède est favorable au lancement d'un processus normatif en 2018 et 2019 (ou 2020) et note que toute norme devrait s'accompagner de mesures de formation, de suivi et de promotion.
- 196.** *L'experte gouvernementale de l'Afrique du Sud* fait savoir que son gouvernement est favorable à un instrument de l'OIT qui lui fournirait des orientations et un appui. Il est important que la norme comporte une définition de portée générale. Le gouvernement de l'Afrique du Sud appuiera aussi bien une convention qu'une recommandation.
- 197.** *L'experte gouvernementale du Canada* reconnaît que la question de la violence est un continuum et qu'il importe de créer des liens avec d'autres instruments. Elle souligne qu'il importe que les experts déterminent d'abord les mesures qu'ils souhaitent voir adoptées par les pays avant de prendre une décision sur le choix d'un instrument. L'oratrice rappelle par ailleurs l'importance d'établir des liens avec d'autres instruments.
- 198.** *L'experte gouvernementale de la Belgique* constate que le rapport soumis pour discussion énumère clairement les lacunes réglementaires. La Belgique appuie l'élaboration d'une nouvelle norme.
- 199.** *La vice-présidente travailleuse* répond ensuite à certaines des questions soulevées pendant la discussion. Les gouvernements ont accepté d'inscrire une question normative à l'ordre du jour de la Conférence en 2018, et la décision d'opter pour une convention ou une recommandation sera prise ultérieurement. L'oratrice engage vivement les experts à se concentrer sur les lacunes et les éventuels domaines que la norme devrait aborder. Se référant aux observations du vice-président employeur, elle conteste l'idée selon laquelle il faut s'attaquer aux problèmes tels que l'absence de liberté syndicale pour tous avant d'aborder la violence au travail. Très souvent, on se penche sur de nombreuses questions en même temps. En outre, les questions de la liberté syndicale et de la sécurité et de la santé au travail figurent dans le programme d'action de l'OIT depuis 1919, et il est peu probable qu'elles soient entièrement résolues dans un avenir proche.
- 200.** Aux yeux de l'oratrice, même si la législation n'est pas la panacée, son utilisation pour régler les questions qui se posent permet de l'inscrire à l'ordre du jour et lui donne une plus grande visibilité. Une approche efficace et intégrée supposera non seulement de prévoir une réglementation, mais également des mesures de promotion, d'appui technique et de suivi. L'oratrice reconnaît la nécessité d'adopter une approche qui soit souple.
- 201.** *Le vice-président employeur* répond que les normes ne sont utiles et pertinentes que lorsqu'elles sont mises en application à l'échelle nationale, après leur ratification. L'orateur ne veut pas laisser entendre que tous les problèmes doivent être résolus avant d'examiner la question de la violence, mais qu'il faut examiner les raisons des lacunes existantes.

## **V. Examen et adoption des conclusions par les participants à la réunion**

- 202.** Après avoir débattu des cinq points soumis pour discussion, les participants à la réunion examinent le projet de conclusions, projet préparé par le secrétariat sur la base des points de consensus qui se sont dégagés depuis le début des débats. La vice-présidente travailleuse, le



vice-président employeur et l'experte gouvernementale de la Belgique, s'exprimant au nom de tous les experts gouvernementaux, conviennent que le projet de conclusions constitue une bonne base de réflexion.

- 203.** Les experts avaient pour objectif de parvenir avant la fin de la réunion à un consensus sur des conclusions concrètes à soumettre au Conseil d'administration, et fournir ainsi des éléments d'orientation sur les préparations pour la première discussion par la Conférence internationale du Travail en 2018 du (ou des) instrument(s) sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Après 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, et sur ce qu'impliquera l'adoption d'un ou de plusieurs instruments, un ensemble de conclusions révisées est adopté à l'unanimité à la dernière séance de la réunion.
- 204.** Les conclusions de la réunion sont jointes au présent rapport. L'examen du projet de conclusions ayant permis d'éclaircir un certain nombre de questions fondamentales susceptibles d'être importantes pour des discussions futures, un résumé des débats est présenté ci-après.

### **La violence et le harcèlement sont un continuum**

- 205.** Les experts sont convenus que, aux fins de la discussion normative, la notion de violence et de harcèlement devrait s'entendre d'un continuum de comportements et de pratiques inacceptables susceptibles de causer un préjudice ou une souffrance de nature physique, psychologique ou sexuelle.
- 206.** Cette manière de conceptualiser la violence et le harcèlement est utile, car les experts ont reconnu la difficulté de distinguer ces deux notions: concrètement, un comportement ou une pratique inacceptable peut être constitutif à la fois de harcèlement et de violence. Le harcèlement sexuel, qui peut englober la violence psychologique, sexuelle et physique, a été l'un des exemples abordés. Selon les experts, l'idée que la violence et le harcèlement sont un continuum est en outre corroborée par les législations nationales, ainsi que par l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail.
- 207.** La question de savoir s'il convenait de distinguer et de définir pendant la réunion les deux notions de «violence» et de «harcèlement» a fait l'objet d'un long débat, et les participants ont exprimé des opinions multiples et variées. Le vice-président employeur a estimé qu'il était nécessaire de bien comprendre ces deux notions de manière à pouvoir apporter des réponses adéquates. Il a ensuite expliqué que le groupe des employeurs tenait à faire une distinction entre les deux notions afin que l'on évite de partir automatiquement du principe qu'un ou plusieurs instruments possibles traiteraient uniquement de la violence physique. Tous les participants à la réunion se sont clairement accordés sur le fait que les discussions engagées dans le cadre du processus normatif devraient englober aussi bien la violence que le harcèlement.
- 208.** Cela étant, les participants avaient pour tâche d'examiner ce que l'on entend actuellement par violence au travail, ce qu'ils ont fait, et non pas de rédiger des textes législatifs. Par ailleurs, les experts ont constaté qu'un certain nombre de pays n'avaient pas de définition stricte de la violence et du harcèlement et que cela ne les empêchait pas d'agir contre ces pratiques. Par conséquent, il a été conclu que les termes étaient suffisamment clairs pour rédiger les conclusions.
- 209.** Les experts auront amplement l'occasion d'approfondir l'examen des termes «violence» et «harcèlement» entre le prochain rapport sur la législation et la pratique et les discussions qui

suiront avec les gouvernements, et ensuite le débat à la Conférence internationale du Travail.

- 210.** Dans les conclusions de la réunion, les termes «violen

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 «violen

### **Existence de données probantes en quantité suffisante**

- 211.** La question de l'existence ou de l'absence de données suffisantes sur la violence et le harcèlement a été soulevée à plusieurs reprises lors de l'examen des différents points pour discussion, et une fois encore lors de la rédaction des conclusions. Les débats ont permis aux participants de clarifier leurs positions et de s'entendre sur les aspects de la question.

- 212.** La discussion a commencé par une étude des données et de leur comparabilité et par la question de savoir s'il existait suffisamment de données, notamment sur les demandeurs d'emploi, les bénévoles et les stagiaires. La question précédemment soulevée par le groupe des employeurs de savoir si l'on manquait de données comparables sur la violence dans le monde du travail, et en particulier d'études longitudinales sur les demandeurs d'emploi, a été réexaminée. Une discussion plus vaste s'est ensuivie sur la disponibilité des données sur le thème de la violence et du harcèlement en général.

- 213.** Il a été admis qu'il fallait disposer à l'avenir de données comparables plus nombreuses. Néanmoins, un certain nombre d'experts ont également fourni des données et des exemples fondés sur des données probantes pendant la réunion. Il a par conséquent été suggéré que l'association des connaissances des experts dans la salle suffisait pour aller de l'avant sur cette question. Une étude récente sur la violence réalisée par Eurofound en utilisant une méthode longitudinale a en outre été mentionnée. Il a donc été possible d'avancer que diverses catégories de personnes étaient exposées à la violence sur le lieu de travail et que cela valait également pour les stagiaires et les demandeurs d'emploi.

- 214.** Afin de s'accorder sur la terminologie, il a été proposé d'employer «données probantes» en lieu et place de «données» afin de mieux rendre compte de la diversité des données, des études de cas et des informations provenant du terrain, présentées pendant la réunion et mentionnées dans le rapport soumis pour discussion. Les experts ont ainsi pu souscrire à ce qui est dit dans le rapport, à savoir que: «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.» (Document GB.328/INS/17/5, annexe I, paragr. 2.)

### **Portée des notions «lieu de travail» et «monde du travail»**

- 215.** La portée de la violence examinée pendant cette réunion, et en particulier le fait de savoir si elle s'étend au-delà de la conception restreinte du «lieu de travail», a fait l'objet d'un important débat. Il a tout d'abord été rappelé que la réunion d'experts de 2003, qui avait

abouti à l'élaboration d'un recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services, assorti de mesures visant à combattre ce phénomène, avait porté sur le lieu de travail, défini comme suit: «[t]ous les endroits où les travailleurs doivent se trouver ou se rendre du fait de leur travail et qui sont placés sous le contrôle direct ou indirect de l'employeur»<sup>13</sup>. Certains ont proposé de donner aux experts la possibilité d'utiliser éventuellement cette définition, ce qui a suscité un intense débat sur la définition proposée, la notion de «contrôle» et les limites de la responsabilité de l'employeur.

- 216.** Certains ont estimé que la notion de «monde du travail» était beaucoup plus large que celle de «lieu de travail», faisant valoir qu'elle englobait des lieux hors du contrôle de l'employeur. Cela est particulièrement vrai si l'on aborde la question sous l'angle de la sécurité et de la santé au travail, dans la mesure où les employeurs sont responsables de la santé et de la sécurité des travailleurs d'une façon générale. Il a également été observé que, selon la notion de responsabilité sociale des entreprises, les employeurs assument la responsabilité de problèmes qui surviennent hors du lieu de travail.
- 217.** Certains ont évoqué la nécessité d'étendre cette notion afin d'y inclure la violence survenant pendant les trajets domicile-travail ainsi que dans les «espaces publics», une violence exercée aussi bien contre les travailleurs formels que les travailleurs informels tels les vendeurs de rue. La nécessité d'y inclure le domicile, lorsque celui-ci est le lieu de travail, notamment pour les travailleurs domestiques et les télétravailleurs, a fait l'objet d'un autre débat.
- 218.** Après avoir examiné les multiples conséquences d'une portée plus large ou plus restreinte de cette notion, les experts se sont accordés sur l'expression «monde du travail», qui doit s'entendre comme suit:

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. (Document GB.328/INS/17/5, annexe I, paragr. 5.)

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. (Document GB.328/INS/17/5, annexe I, paragr. 14.)

## **Tolérance zéro à l'égard de la violence**

- 219.** Les experts ont débattu de la question de savoir s'il était nécessaire de préciser que les acteurs du monde du travail devaient non seulement prévenir la violence et le harcèlement, mais également s'abstenir eux-mêmes d'y recourir.
- 220.** D'une part, le principe général selon lequel la violence et le harcèlement sont incompatibles avec le travail décent ayant déjà été affirmé au cours de la réunion, une telle responsabilité va de soi. En outre, le devoir qui incombe à tous les individus de s'abstenir de recourir à la violence est déjà inscrit dans la Constitution et la législation de la majorité des Etats Membres, et il convient d'axer les travaux de la réunion sur d'autres moyens d'action. D'autre part, les obligations de la société ont été abordées pendant la discussion, sans qu'il

<sup>13</sup> Document MEVSW/2003/11, paragr. 1.3.3.

soit question de la responsabilité individuelle. S'est ensuivie une discussion sur les divers acteurs qui devraient s'abstenir de recourir à la violence, y compris les tiers.

- 221.** La notion de «tolérance zéro» à l'égard de la violence et du harcèlement a été proposée comme un moyen de tenir compte de l'existence d'une responsabilité de haut niveau et d'une responsabilité individuelle, tout en l'intégrant dans le cadre des politiques sur le monde du travail. De ce fait, les participants à la réunion sont convenus d'utiliser l'expression «tolérance zéro», laquelle a été mentionnée à plusieurs reprises dans les conclusions finales comme suit: «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» (document GB.328/INS/17/5, annexe I, paragr. 16).

## Conséquences de la violence domestique

- 222.** Les experts ont étudié le meilleur moyen d'analyser les conséquences de la violence domestique sur le monde du travail et l'importance déterminante des acteurs du monde du travail pour les atténuer. Le précédent débat sur les effets de la violence domestique, qui met notamment en péril la vie des victimes et nuit à la productivité des entreprises, a été approfondi. Il a donné lieu à une discussion sur d'autres formes de violence qui surviennent à l'extérieur du lieu de travail, mais qui ont également des répercussions sur les travailleurs.
- 223.** Les experts ont précisé que la violence domestique était abordée dans le cadre de la réunion, car elle a un impact sur le monde du travail. Ils ont cité des cas dans lesquels les victimes de violences domestiques sont décédées sur leur lieu de travail suite à un comportement violent sur le lieu de travail, ainsi que des actes de violence commis à l'encontre de travailleurs domestiques ou de travailleurs à domicile. Dans certains pays, même si la manifestation de la violence domestique échappe au contrôle de l'employeur, cette forme de violence continue d'être prise en compte dans les évaluations des risques sur le lieu de travail.
- 224.** La question de la responsabilité de l'employeur s'est posée. Il a été reconnu que, si les employeurs ne sont pas responsables des actes de violence domestique qui se produisent hors du lieu de travail, ils peuvent jouer un rôle très utile pour en limiter les effets en agissant sur le lieu de travail par l'intermédiaire du lieu de travail. Cette idée est formulée à deux reprises dans les conclusions de la réunion, une fois pour reconnaître l'importance et les conséquences de la violence domestique, et une autre pour reconnaître que les employeurs sont des alliés essentiels pour combattre les conséquences de la violence domestique, ainsi que d'autres formes de violence et de harcèlement, sur le lieu de travail:

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. (Document GB.328/INS/17/5, annexe I, paragr. 6.)

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. (Document GB.328/INS/17/5, annexe I, paragr. 27.)

## Facteurs de risque

- 225.** Les participants ont examiné les facteurs de risque ou les situations susceptibles d'exposer les travailleurs à la violence, tels qu'énumérés dans le rapport soumis pour discussion.

- 226.** Il convient de signaler en particulier la discussion au sujet de l'expression «horaires de travail difficilement conciliables avec une vie sociale». Les participants ont passé en revue divers horaires de ce type, y compris le travail du soir et de nuit, susceptibles de nuire à la santé et au bien-être des travailleurs et d'engendrer un état de stress, d'épuisement professionnel et des comportements violents. Les horaires de travail difficilement conciliables avec une vie sociale ne sont pas un problème en soi, mais les conditions dans lesquelles travaillent les individus effectuant ce genre d'horaires peuvent être source de violence, et il convient de chercher des réponses pour y remédier. Le travail du soir et de nuit a servi d'exemple sur ce point. Le vice-président employeur a demandé que le rapport de la réunion précise la position du groupe des employeurs, à savoir qu'il n'y a aucun lien automatique entre des «horaires de travail difficilement conciliables avec une vie sociale» et le harcèlement, et que chaque situation doit être évaluée séparément. Suite à cette discussion, les conclusions finales de la réunion ont fait référence aux «horaires de travail difficilement conciliables avec une vie sociale (par exemple, le travail du soir et de nuit)» (document GB.328/INS/17/5, annexe I, paragr. 9 f)).
- 227.** Les experts ont ajouté un autre facteur de risque à la liste initiale, il s'agit du «travail dans des espaces d'intimité et dans des domiciles privés» (document GB.328/INS/17/5, annexe I, paragr. 9 h)). Par «espaces d'intimité», il faut entendre les espaces de travail restreints et les petites pièces dans lesquelles le travail s'effectue, et non pas le travail en situation d'isolement.
- 228.** Les «taux élevés de chômage» (document GB.328/INS/17/5, annexe I, paragr. 9 k)) figurent parmi les facteurs de risque énumérés. Le vice-président employeur a estimé qu'il pouvait s'avérer difficile d'évaluer le risque que représentaient les taux élevés de chômage. La vice-présidente travailleuse a répondu qu'il ne s'agissait pas d'une évaluation des risques en matière de santé et de sécurité au travail, mais des effets que le chômage pouvait avoir sur la vulnérabilité des personnes à la violence, notamment la tendance à accepter des conditions de travail qui favorisent les comportements violents.
- 229.** La question de la précarité a été débattue. S'exprimant au nom du groupe des employeurs, le vice-président employeur a affirmé que les conditions de travail précaires n'étaient pas un facteur de risque en soi. Elles dépendent plutôt du contexte et il n'existe aucun lien automatique entre violence et précarité. La vice-présidente travailleuse a noté la réticence des employeurs à inclure la question de la précarité et a précisé qu'il était proposé de la mentionner uniquement dans les situations où elle exposait les travailleurs à la violence. Néanmoins, aucun consensus n'ayant été trouvé sur ce point, la précarité n'a pas été ajoutée à la liste des facteurs de risque.

## Une approche intégrée

- 230.** Après avoir examiné les normes en vigueur en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, les experts ont constaté qu'aucune de ces normes ne prévoyait une approche intégrée. Une telle approche pourrait notamment englober la prévention, la protection, la sensibilisation, l'application effective, l'indemnisation et la réadaptation. Selon les experts, l'absence d'approche intégrée se traduit par un manque de cohérence et de coordination entre les différentes dispositions. Il s'ensuit que les travailleurs les plus exposés à la violence ne sont pas couverts de manière adéquate par la législation applicable, et notamment par la législation pénale.
- 231.** Les experts ont également estimé qu'il importait non seulement d'harmoniser et de fusionner les approches de la lutte contre la violence et le harcèlement pour combler les lacunes, mais aussi d'encourager les efforts conjoints entre les partenaires sociaux, les gouvernements et

la société civile. De l'avis des experts, ce travail dépend également fortement du contexte, et il faut pour l'accomplir tenir de compte de la situation sur le terrain.

**232.** Les experts ont conclu que les normes internationales du travail actuelles:

[...] 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, [elles] 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. (Document GB.328/INS/17/5, annexe I, paragr. 33.)

## **Liberté syndicale et négociation collective**

**233.** La question de savoir s'il fallait mentionner la liberté syndicale et la négociation collective dans les conclusions de la réunion a fait l'objet d'un long débat. D'autres propositions ont été formulées, entre autres celle de mentionner la vulnérabilité liée au caractère précaire de certains types de contrat ainsi que la part prise par les intermédiaires dans les actes de violence. S'est ensuivi un débat sur le fait de savoir si l'absence de négociation collective était en soi un facteur de risque de violence. Il a été fait référence à des réunions précédentes où les partenaires tripartites s'étaient accordés sur la terminologie concernant la liberté syndicale et la négociation collective. L'opportunité de faire de même avec le thème de la violence et du harcèlement a été discutée. Pour finir, les experts sont convenus de mentionner la liberté syndicale et la négociation collective dans les conclusions comme suit:

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. (Document GB.328/INS/17/5, annexe I, paragr. 13.)

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. (Document GB.328/INS/17/5, annexe I, paragr. 32.)

## **VI. Observations finales**

**234.** Les représentants des trois groupes remercient l'ensemble des participants à la réunion de n'avoir ménagé aucun effort pour parvenir à adopter l'ensemble des conclusions. Les représentants remercient également le Bureau pour son dévouement et son ardeur au travail tout au long de la réunion.

**235.** *L'experte gouvernementale de la Belgique*, s'exprimant au nom du groupe gouvernemental, note que, grâce à leur respect mutuel et à leur volonté, les participants ont pu adopter les conclusions à l'unanimité. La réunion marque en outre le début d'un processus qui permettra de combattre la violence dans le monde du travail et dans le monde en général. L'oratrice fait le point sur les prochaines étapes, parmi lesquelles l'élaboration du rapport de la réunion et la tenue de la première discussion à la Conférence internationale du Travail en juin 2018, avant de parvenir à l'adoption d'un instrument.

- 236.** *Le vice-président employeur*, s'exprimant au nom du groupe des employeurs, déclare que la réunion a été féconde et qu'il faut à présent poursuivre les efforts entrepris pour mener le processus à son terme et en récolter les fruits. Il rappelle l'importance de mettre en contexte chaque situation de harcèlement et de violence pour trouver une solution.
- 237.** *La vice-présidente travailleuse*, s'exprimant au nom du groupe des travailleurs, souligne combien il est crucial d'avoir fait de cette réunion un succès, rappelant que le monde observe la manière dont l'OIT avance sur la question de la violence. Les femmes sont entrées sur le marché du travail pour y rester, et elles ne toléreront plus la violence. Il est important d'expliquer l'utilité de ces travaux aux travailleurs partout dans le monde, leur incidence sur la vie des femmes, des hommes et des enfants, et le rôle essentiel des gouvernements dans la mise en œuvre d'un futur instrument.
- 238.** M<sup>me</sup> Manuela Tomei, *secrétaire générale de la réunion*, remercie les participants et les félicite d'avoir adopté les conclusions. Elle souligne qu'il est important d'instaurer un dialogue, de susciter l'adhésion et d'assurer la participation de tous les acteurs. La réunion et les conclusions adoptées représentent un grand pas en avant dans la lutte contre la violence dans le monde du travail. Pour conclure, l'oratrice remercie le secrétariat de la réunion et les autres membres du personnel ayant contribué à la tenue de la réunion pour leur travail acharné et leur dévouement.
- 239.** *La présidente* remercie également les vice-présidents pour leurs efforts acharnés et leur engagement tout au long de la réunion, ainsi que tous les experts et les fonctionnaires du Bureau. Elle rappelle l'importance d'agir contre la violence dans le monde du travail et dit espérer que les représentants des gouvernements et les organisations de travailleurs et d'employeurs poursuivront leur collaboration constructive lors des prochaines réunions.





## Annexe

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

#### 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 défailants, 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.

**List of participants**  
**Liste des participants**  
**Lista de participantes**





Governments  
Gouvernements  
Gobiernos

**ARGENTINA ARGENTINE**

Sra. Patricia SÁENZ, Coordinadora, Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.

**AUSTRALIA AUSTRALIE**

Ms Margaret KIDD PSM, Australian Representative to the ILO, Paris.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico*

Ms Bridget CRANE, Australian Government, Department of Employment, Paris.

**BELGIUM BELGIQUE BÉLGICA**

M<sup>me</sup> Thérèse BOUTSEN, conseillère générale, directrice, division des affaires internationales, service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos*

M<sup>me</sup> Valérie POU CET, attaché, direction générale humanisation du travail, service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

M<sup>me</sup> Marijke WEEWAUTERS, conseillère, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

**CANADA CANADÁ**

Ms Brenda BAXTER, Director General, Workplace, Labour Program.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico*

Ms Karla SANTOS-PEDRO, Director of Multilateral Labour Affairs, Labour Program.

**INDIA INDE**

Ms Rani Aparajita SRIRAM, Regional Labour Commissioner (Central) Cochin.

**RWANDA**

Mr James NGANGO, First Counsellor, Permanent Mission, Geneva.

**SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA**

Ms Ntsoaki Lydia MAMASHELA, Director of Employment Equity.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico*

Mr Kgomotso Abram LETOABA, Minister, Permanent Mission of South Africa, Geneva.

**SWEDEN SUÈDE SUECIA**

Mr Thomas JANSON, Deputy Director, Ministry of Employment.

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos*

Ms Pia SCHYBERG, Senior Administrative Officer, Swedish Work Environment Authority.

Mr Henning ENVALL, Adviser, Permanent Mission, Geneva.

Employers  
Employeurs  
Empleadores

**AUSTRALIA AUSTRALIE**

Ms Alana MATHESON, Deputy Director Workplace Relations, Australian Chamber of Commerce and Industry, Barton.

**BELGIUM BELGIQUE BÉLGICA**

Mr Kris DE MEESTER, Manager Health and Safety Affairs and International Industrial Relations, VBO-FEB Federation of Enterprises in Belgium.

**COLOMBIA COLOMBIE**

Sr. Juan Manuel SANTOS ARANGO, Abogado, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI).

**FRANCE FRANCIA**

M<sup>me</sup> Sandra AGUETTAZ, directrice de mission, MEDEF.

**GERMANY ALLEMAGNE ALEMANIA**

Mr Armin AUGAT, Manager Employment Relations Policy, BDA.

**SRI LANKA**

Ms Iswari Ayoma FERNANDO, Assistant Director General, Employers' Federation of Ceylon.

**UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS**

Ms Kimberly Ascoli ALMEIDA, Senior Manager, Levi Strauss Foundation.

Workers  
Travailleurs  
Trabajadores

**ARGENTINA ARGENTINE**

Sra. Viviana Ester GARCÍA, Secretaria de Relaciones con la Comunidad, Consejo Directivo Provincial, CICOP – FESPROSA, Federación Nacional de Profesionales de la Salud.

Sra. Patricia ALONSO, Vicepresidenta Primera, Comité Mundial de la Mujer de la UITA, Presidenta del Comité Latinoamericano de la UITA.

**AUSTRALIA AUSTRALIE**

Ms Gerardine KEARNEY, President, Australian Council of Trade Unions.

**CANADA CANADÁ**

Ms Victoria Anne SMALLMAN, National Director, Women's and Human Rights, Canadian Labour Congress.

**INDIA INDE**

Ms Sheela NAIKWADE, Women's organizer and executive board member of MSTKS (Maharashtra State Road Transport Kamgar Sanghatana-road transport union).

**NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS**

Ms Catelene PASSCHIER, Vice-President, Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV).

**UNITED REPUBLIC OF TANZANIA  
RÉPUBLIQUE-UNIE DE TANZANIE  
REPÚBLICA UNIDA DE TANZANÍA**

Ms Siham Said AHMED, Director Women, Gender, and Youth Development, Trade Union Congress of Tanzania.

**UNITED KINGDOM ROYAUME-UNI REINO UNIDO**

Ms Denise MCGUIRE, President, Prospect.

Governments' observers  
Gouvernements observateurs  
Gobiernos observadores

**ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA**

M<sup>me</sup> Habiba KHERROUR, secrétaire des affaires étrangères, mission permanente, Genève.

**BRAZIL BRÉSIL BRASIL**

M. Pablo Angelo SANGES GHETTI, troisième secrétaire, mission permanente, Genève.

M<sup>me</sup> Carolina DE OLIVEIRA SALGADO, mission permanente, Genève.

M<sup>me</sup> Barbara ALEJARRA BRANCO, mission permanente, Genève.

**COLOMBIA COLOMBIE**

Sra. Angélica VARON RENGIFO, Pasante, Misión Permanente, Ginebra.

**FINLAND FINLANDE FINLANDIA**

Ms Heini LEPPÄNEN, Special Adviser, Permanent Mission, Geneva.

**ITALY ITALIE ITALIA**

Mr Giulio MARINI, Counsellor for Health, Permanent Mission, Geneva.

Ms Marta GIUFFRÈ, Intern, Permanent Mission, Geneva.

**MALTA MALTE**

Mr Claud James MARSH, First Secretary, Permanent Mission, Geneva.

**NEPAL NÉPAL**

Mr Ranjita DAHAL, Second Secretary, Permanent Mission, Geneva.

**NORWAY NORVÈGE NORUEGA**

Ms Charlotte GEDE VIDNES, Counsellor Labour Affairs, Permanent Mission, Geneva.

**PANAMA PANAMÁ**

S. E. Sr. César Augusto GÓMEZ RUILOBA, Embajador, Representante Permanente Adjunto, Misión Permanente, Ginebra.

**UNITED KINGDOM ROYAUME-UNI REINO UNIDO**

Ms Sian PARKINSON, Intern, Permanent Mission, Geneva.

Workers' observers  
 Observateurs travailleurs  
 Observadores trabajadores

**AFL-CIO**

Ms Catherine Lynne FEINGOLD, International Director, United States.

**Centre for Research and Education on Violence against Women and Children**

Ms Barbara MACQUARRIE, Community Director, London, Ontario, Canada.

**Solidarity Center**

Lisa McGOWAN, Senior Specialist for Gender Equality, Washington DC, United States.

**Trades Union Congress (TUC)**

Ms Diana HOLLAND, Assistant General Secretary, UNITE, United Kingdom.

**Women and Work Group Sydney University**

Ms Catherine Ludo MCFERRAN, Research Affiliate, Australia.

Representatives of the United Nations, specialized agencies  
 and other official international organizations  
 Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées  
 et d'autres organisations internationales officielles  
 Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados  
 y de otras organizaciones internacionales oficiales

**European Union  
 Union européenne  
 Unión Europea**

Ms Natacha TOLSTOI, Head of Section, Social and Health Issues, Geneva, Switzerland.

Representatives of non-governmental organizations  
 Représentants d'organisations internationales non gouvernementales  
 Representantes de organizaciones no gubernamentales

**Education International (EI)  
 Internationale de l'éducation (IE)  
 Internacional de la Educación (IE)**

Ms Madeleine KENNEDY-MCFOY, Coordinator, Human and Trade Union Rights and Equality Unit, Brussels, Belgium.

**European Agency for Safety and Health at Work (EUOSHA)**

Mr Timothy TREGENZA, Network Manager, Bilbao, Spain.

**International Transport Workers' Federation (ITF)  
 Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)  
 Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)**

Ms Jodi EVANS, Women Transport Workers and Equality Officer, United Kingdom.

**International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied  
Workers' Association (IUF)**

**Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture,  
de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)  
Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles,  
Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)**

Ms Barbro BUDIN, Project and Gender Equality Coordinator, International Secretariat, Geneva, Switzerland.

**UNI Global Union (UNI)**

Ms Verónica FERNÁNDEZ MÉNDEZ, Head of Equal Opportunities Department, Nyon, Switzerland.

**Public Services International (PSI)  
Internationale des services publics (ISP)  
Internacional de Servicios Públicos (ISP)**

Ms Verónica MONTÚFAR MANCHENO, Equality Officer and Project Coordinator, Ferney-Voltaire, France.

**Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)  
Femmes dans l'emploi informel: globalisation et organisation (WIEGO)  
Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO)**

Ms Rachel MOUSSIE, Social Protection Adviser, United Kingdom.

Ms Karine PAPE, Deputy Director Organization and Representation Programme, Geneva, Switzerland.

**International Organisation of Employers (IOE)  
Organisation internationale des employeurs (OIE)  
Organización Internacional de Empleadores (OIE)**

Ms Thannaletchimy THANAGOPAL, Adviser, Geneva.

**International Trade Union Confederation (ITUC)  
Confédération syndicale internationale (CSI)  
Confederación Sindical Internacional (CSI)**

Ms Raquel GONZÁLEZ, Director, ITUC Geneva.

Ms Chidi KING, Director Equality, ITUC Brussels.