

## Conseil d'administration

337<sup>e</sup> session, Genève, 24 octobre-7 novembre 2019

GB.337/INS/3/1

Section institutionnelle

INS

Date: 7 octobre 2019

Original: anglais

### TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

## Questions découlant des travaux de la 108<sup>e</sup> session (2019) de la Conférence internationale du Travail

### Suite à donner à la Résolution concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

#### Objet du document

Le présent document donne un aperçu de l'objet et de la teneur des nouvelles convention (n° 190) et recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 108<sup>e</sup> session (juin 2019). Il définit également les priorités, la portée thématique et le cadre institutionnel d'une éventuelle stratégie destinée à donner effet à la Résolution concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, également adoptée par la Conférence à sa 108<sup>e</sup> session (voir le projet de décision au paragraphe 39).

**Objectif stratégique pertinent:** Principes et droits fondamentaux au travail.

**Principal résultat/élément transversal déterminant:** Élément transversal déterminant: Normes internationales du travail.

**Incidences sur le plan des politiques:** Aucune.

**Incidences juridiques:** Aucune.

**Incidences financières:** Aucune.

**Suivi nécessaire:** Oui, voir le projet de décision au paragraphe 39.

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

**Documents connexes:** Convention n° 190 et recommandation n° 206; programme et budget pour 2020-21: programme de travail et cadre de résultats (GB.337/PFA/1); Stratégie de l'OIT en matière de recherche (GB.337/INS/7).



## Partie I. Introduction

1. A sa 108<sup>e</sup> session (2019), la Conférence internationale du Travail a adopté les toutes premières normes sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, à savoir la convention (n° 190) et la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019<sup>1</sup>. A la même session, la Conférence a également adopté la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, par laquelle elle a exprimé un engagement clair en faveur d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement<sup>2</sup>.
2. Les textes de la convention et de la recommandation sont le fruit d'un consensus tripartite et ont recueilli une large adhésion<sup>3</sup>. Leur adoption offre une occasion historique de façonner un avenir du travail fondé sur la dignité et le respect<sup>4</sup>.
3. Ces instruments internationaux reconnaissent le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Ils tiennent compte des rôles différents et complémentaires que jouent les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, ainsi que leurs organisations respectives, dans la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement, et définissent un cadre d'action très clair.
4. Outre ces nouveaux instruments, la Conférence a adopté en juin 2019 la Résolution concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Elle y invite le Conseil d'administration à demander au Directeur général d'élaborer une stratégie d'ensemble, aux fins d'une large ratification de la convention et de l'application effective des instruments<sup>5</sup>. La résolution mentionne les lignes d'action suivantes:
  - fournir un appui aux mandants par le biais d'initiatives de sensibilisation, de matériels promotionnels et d'activités de recherche et d'assistance technique;
  - porter les instruments à l'attention des organisations internationales et régionales compétentes et promouvoir des partenariats et des initiatives communes visant à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail;
  - allouer des ressources, dans le cadre des programmes et budgets en cours et à venir, et mobiliser des ressources extrabudgétaires pour mener à bien les activités susmentionnées avec les mandants tripartites.
5. Le présent document propose un cadre pour l'action du BIT en vue de l'application de la résolution. Il suggère une stratégie qui indique notamment les principaux domaines dans lesquels le BIT pourrait apporter son assistance aux mandants. Les priorités, cibles et

<sup>1</sup> Les textes de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206 sont disponibles sur le site Web de l'OIT ([base de données NORMLEX](#)).

<sup>2</sup> [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#), Conférence internationale du Travail, 108<sup>e</sup> session, Genève, 2019.

<sup>3</sup> OIT: Séance plénière: Résultats des travaux de la Commission normative: Violence et harcèlement dans le monde du travail, [Compte rendu provisoire, n° 7C](#), Conférence internationale du Travail, 108<sup>e</sup> session, Genève, 2019.

<sup>4</sup> BIT: [Résolution concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail](#), Conférence internationale du Travail, 108<sup>e</sup> session, Genève, 2019.

<sup>5</sup> *Ibid.*

ressources correspondant à chaque région, tout comme l'action à mener aux niveaux national et mondial, seront définies et mises en œuvre en fonction des délibérations et de la décision du Conseil d'administration concernant le cadre proposé et le programme et budget pour 2020-21<sup>6</sup>, ainsi que sur la base des consultations en cours entre le siège et les bureaux extérieurs. La période prévue pour la mise en œuvre de la stratégie étant de six ans, les futurs débats sur le programme et budget seront eux aussi pertinents.

## **Partie II. Points saillants de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206**

6. La convention exige des Membres qu'ils respectent, promeuvent et réalisent le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Elle énonce la toute première définition commune de l'expression «violence et harcèlement». Celle-ci s'entend d'un «ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre». La convention dispose que les définitions figurant dans la législation nationale peuvent énoncer un concept unique ou des concepts distincts.
7. La convention et la recommandation reposent sur l'adoption d'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre en vue de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Une telle approche prévoit des mesures qui vont de la protection et de la prévention au contrôle de l'application et aux moyens de recours et de réparation en passant par la mise à disposition de lignes directrices et de formations. Ces instruments reconnaissent que pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, les Membres doivent respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail et aussi promouvoir le travail décent.
8. Par le passé, la question de la violence et du harcèlement a souvent été traitée de manière fragmentée ou assimilée à un problème d'égalité et de non-discrimination ou encore à un problème de sécurité et de santé au travail (SST). La convention et la recommandation appréhendent ces différents aspects selon une approche intégrée et préconisent des mesures pour interdire, prévenir et combattre la violence et le harcèlement au moyen de la législation et des politiques pertinentes ainsi que par la négociation collective.
9. La convention et la recommandation protègent les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, quel que soit leur statut contractuel, y compris les stagiaires et les personnes bénévoles, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur; les tiers sont également mentionnés, en tant que victimes ou auteurs potentiels. Ces instruments s'appliquent à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale. Ils s'appliquent à la violence et au harcèlement s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail. Ils s'appliquent au-delà du lieu de travail physique, tenant ainsi compte de la nature diverse et évolutive du monde du travail.
10. La convention fait obligation aux Membres d'exiger des employeurs qu'ils prennent des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, tout en précisant que ces mesures devraient correspondre au degré de contrôle exercé par l'employeur.

<sup>6</sup> Document [GB.337/PFA/1/1](#).

11. La définition de l'expression «violence et harcèlement» fait expressément mention de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, reconnaissant ainsi que ce phénomène est fortement lié au genre. La convention reconnaît aussi que la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles et elle préconise à cet égard l'adoption de mesures spécifiques, tout en soulignant la nécessité de s'attaquer aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque. La convention et la recommandation reconnaissent en outre les effets de la violence domestique et disposent que des mesures soient prises pour en atténuer l'impact sur le monde du travail, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable.
12. La convention reconnaît que d'autres groupes sont aussi touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement, et souligne combien il importe de garantir leur droit à l'égalité et à la non-discrimination. Elle impose d'identifier, en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs, les secteurs ou professions ou les modalités de travail qui exposent davantage à la violence et au harcèlement et de prendre des mesures appropriées.
13. La violence et le harcèlement ne constituent pas un domaine d'action nouveau pour l'OIT et, à certains égards, des résultats non négligeables ont déjà été obtenus. La convention et la recommandation indiquent la voie à suivre vers une approche plus globale. Les travaux consacrés à la violence et au harcèlement ont besoin d'une nouvelle impulsion, afin que ce phénomène puisse être abordé sous toutes ses formes, aussi diverses qu'évolutives, et dans les différents contextes où il apparaît et se développe.

## **Partie III. Suivi: stratégie d'action**

### **A. Contexte et objet**

14. Ces dernières années, plusieurs Etats Membres ont adopté des législations et des politiques pour lutter contre les formes nouvelles ou récurrentes de violence et de harcèlement dans le monde du travail. Certains Etats Membres ont déjà fait part de leur intention de ratifier la convention, tandis que d'autres étudient cette possibilité. D'autres encore ont besoin de temps pour déterminer la nature et l'ampleur des changements à apporter en vue de mettre efficacement en place des législations, des conventions collectives, des politiques et des mesures pratiques propres à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.
15. Bien qu'étant essentielles, les réformes juridiques ne suffisent pas à elles seules pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Les mesures consistant à donner des moyens d'action aux individus et à aider les représentants des employeurs et des travailleurs à induire un changement et à nouer un dialogue social fort et inclusif, englobant la négociation collective, ont apporté la preuve de leur efficacité en tant que mécanismes permettant d'inscrire le changement dans la durée.
16. Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail suppose une importante évolution sociale. Il faut pour cela combiner deux types d'actions, comme le prévoit la stratégie proposée: des interventions coordonnées à plusieurs niveaux, dans tous les secteurs et portant sur différents aspects de la législation, des politiques, des pratiques, d'une part, et, d'autre part, des interventions dans le domaine de la science comportementale.
17. La mise en œuvre de la stratégie tiendra compte des priorités et des besoins différents des mandants de l'OIT selon les régions et les pays. Les Etats disposés à ratifier la convention ou désireux de se doter des bases juridiques et des capacités institutionnelles nécessaires à

sa mise en application seront recensés. Ces Etats pourraient se faire le chantre du changement et jouer un rôle de catalyseur. Il serait judicieux de veiller à la pleine participation de l'ensemble des groupes qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement ainsi que des partenaires sociaux sectoriels, de manière à garantir qu'ils seront parties prenantes de la politique mise en œuvre et à produire le maximum d'impact.

18. L'action menée sur les plans régional, national et sectoriel et au niveau des lieux de travail se traduirait par des initiatives sur différents fronts. L'articulation et le calendrier de ces interventions varieraient d'un pays à l'autre, en fonction des circonstances et priorités nationales, telles qu'énoncées notamment dans les programmes par pays de promotion du travail décent du BIT et les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable.

## **B. Eléments d'une stratégie de l'OIT**

### ***Large ratification de la convention et application effective des instruments***

19. L'entrée en vigueur rapide de la convention, qui exige deux ratifications, sera importante pour entretenir l'élan suscité par l'adoption de cet instrument et pour traduire dans les faits l'engagement qui a été pris de bâtir un avenir du travail exempt de violence et de harcèlement. Le Bureau apportera son appui aux consultations tripartites et aux efforts nationaux visant à améliorer les perspectives de ratification et d'application de la convention. Sur demande, il aidera les autorités concernées à procéder à des examens préliminaires de la législation et de la pratique nationales et à mettre en place des mesures pour remédier aux lacunes constatées.
20. En fonction des demandes que lui adresseront les mandants, le Bureau encouragera la réalisation d'évaluations nationales des législations, des conventions collectives, des politiques et des pratiques pertinentes et aidera ainsi les Etats Membres à bien comprendre les prérequis de l'application effective de la convention et de son éventuelle ratification.
21. En vue de rassurer les Etats Membres quant à l'obligation qu'ils auront de rendre compte de leur action et dans le contexte de la rationalisation du processus d'établissement des rapports, il pourrait être envisagé d'inclure la convention n° 190 dans le projet relatif au passage éventuel à un système de présentation de rapports à partir d'une base de référence <sup>7</sup>.

### ***Fourniture d'un appui aux mandants par le biais d'initiatives de sensibilisation, de matériels promotionnels et d'activités de recherche et d'assistance technique***

22. Les trois aspects suivants sont souvent mal compris: i) les éléments constitutifs de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et les motivations à l'origine de ces comportements et pratiques; ii) les groupes qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement et les secteurs ou professions ou les modalités de travail qui exposent davantage à la violence et au harcèlement; et iii) les mesures – en droit et dans la pratique – qui sont les plus efficaces pour prévenir, combattre et changer ces comportements et pratiques. En outre, depuis l'adoption de la convention et de la recommandation, le Bureau reçoit des demandes faisant état d'un besoin d'informations et de données de recherche

<sup>7</sup> Document [GB.335/INS/5](#), paragraphe 52 viii).

complémentaires, notamment sur: i) les moyens de renforcer la prévention et la protection en faveur des personnes en situation de vulnérabilité; ii) la voie à suivre pour que la législation en matière de SST et les systèmes de gestion de la SST couvrent bien la question de la violence et du harcèlement; iii) les nouveaux risques de violence et de harcèlement résultant des technologies et des nouvelles formes de travail; et iv) les conséquences négatives et le coût de la violence et du harcèlement pour les entreprises et la société dans son ensemble.

23. Les statistiques sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail sont sporadiques et peu abondantes. La comparabilité des données pose un problème en raison de la diversité des concepts, des définitions et des méthodes utilisés. Les statistiques sont souvent établies pour une profession, une branche d'activité ou un groupe de population donné, et ne sont pas toujours ventilées par sexe. Un autre problème réside dans le faible taux de signalement, qui s'explique par la crainte de victimisation et par l'absence, dans bon nombre de pays, de systèmes de contrôle et de suivi efficaces ou accessibles. En fonction des demandes qui lui seront adressées, le Bureau évaluera la disponibilité actuelle des données sur la violence et le harcèlement aux fins de l'élaboration d'une méthode cohérente pour mesurer ce phénomène dans le monde du travail. Il collectera aussi des données comparatives sur les législations et pratiques nationales en vue de renforcer son assistance aux Etats Membres.
24. L'élargissement de la base de connaissances est donc appelé à constituer le point de départ essentiel d'un grand nombre des activités futures du Bureau. En consultation avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et en se fondant sur une évaluation des besoins des mandants, le BIT concevra des travaux de recherche pertinents qu'il mènera à bien dans l'optique d'éclairer un dialogue constructif sur les mesures à prendre, les activités de sensibilisation et autres actions à tous les niveaux.
25. En coopération avec le Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin), le Bureau mettra au point toute une série d'initiatives, depuis l'offre de formations ou autres possibilités d'apprentissage jusqu'à la création d'une plateforme de partage des connaissances à l'intention des mandants de l'OIT et des autres parties prenantes, le but étant de faciliter leur accès à des produits d'apprentissage, de recherche et d'information. Le Bureau réfléchira à la possibilité d'exploiter le potentiel de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire pour favoriser la compréhension et l'enrichissement mutuels, par la mise en commun des connaissances. Il facilitera le dialogue entre les institutions, réseaux et comités tripartites compétents afin de garantir la cohérence des politiques et des programmes.
26. Au fil des ans, le BIT a élaboré un ensemble d'outils et de matériels, didactiques ou autres, sur la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Il prévoit d'en faire l'inventaire, de les revoir et de les actualiser à la lumière des nouveaux instruments; il les mettra à profit pour renforcer les capacités des mandants sur les plans régional, national et sectoriel et au niveau des lieux de travail. Parallèlement, le Bureau élaborera des outils pratiques à l'intention de toutes les parties prenantes concernées par les processus législatifs nationaux et par la conception de la législation du travail, de plans stratégiques de contrôle de la conformité, de politiques du lieu de travail et de systèmes de gestion, ainsi que des directives correspondantes.
27. En vertu de la convention n° 190, les Membres sont tenus d'adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession. Le Bureau continuera de fournir des services de conseil technique sur les moyens de combattre la discrimination et de promouvoir l'égalité, dans le cadre de ses travaux de promotion de l'application effective de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

28. La convention n° 190 prévoit en outre que les mesures existantes de SST doivent être étendues ou adaptées à la question de la violence et du harcèlement. Dans le cadre de la promotion de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et de la recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002, le BIT fournira des orientations concrètes sur la manière d'adapter les politiques nationales et autres mesures en matière de SST à la question de la violence et du harcèlement. Il entend aussi continuer de promouvoir les *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001)*. A cet égard, il étudiera comment ces principes directeurs pourraient permettre de prévenir, de gérer et d'éliminer plus efficacement les facteurs de risque liés aux risques psychosociaux, notamment ceux associés à la violence et au harcèlement dans le monde du travail.
29. Il se peut parfois que des membres de l'appareil judiciaire ou des autorités de règlement des conflits du travail, ainsi que des juristes, des inspecteurs du travail ou des professionnels de la SST, entre autres intervenants, ne sachent pas comment détecter et éliminer les risques de violence et de harcèlement ni comment procéder pour avoir accès à la justice, aux mécanismes de contrôle de l'application et aux moyens de recours et de réparation. Eu égard au rôle important que ces différents acteurs seront appelés à jouer dans la mise en œuvre des nouveaux instruments, le BIT entend renforcer leurs capacités en tirant parti des académies et des programmes de cours mondiaux ou régionaux pertinents, notamment ceux qui ont lieu en collaboration avec le Centre de Turin, et en mettant à jour les modules et matériels de formation existants afin qu'ils tiennent compte des nouveaux instruments.
30. Les représentants des employeurs et des travailleurs ont joué un rôle actif dans l'élaboration de la convention et de la recommandation. Par l'intermédiaire d'ACT/EMP et d'ACTRAV et à la demande des organisations concernées, le BIT apportera son assistance technique aux partenaires sociaux pour les aider à promouvoir, à mettre en œuvre et à diffuser les nouveaux instruments. Il pourra ainsi soutenir l'élaboration de principes directeurs et de contenus destinés à préciser les rôles et responsabilités des différentes parties prenantes et à améliorer la base de connaissances sur les bonnes pratiques relatives aux outils et politiques du lieu de travail conformes aux nouveaux instruments.
31. Pour que les mesures concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail soient efficaces, tant en termes de prévention que de protection, il importera de tenir compte des besoins et de la situation spécifiques des petites et moyennes entreprises, notamment dans l'économie informelle. Le BIT continuera d'aider les mandants à élaborer des orientations et des outils clairs concernant les modalités de mise en œuvre des instruments et la conception de mesures pratiques visant à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement au sein de ces entreprises.
32. Le Département de la communication et de l'information du public du BIT élaborera, en coordination avec les autres départements compétents et les bureaux extérieurs de l'OIT, une stratégie de communication destinée à promouvoir la ratification et l'application de la convention auprès des principaux publics de l'Organisation. Cette stratégie comprendra la réalisation d'une campagne mondiale visant à faire mieux connaître les différentes formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail et leurs effets négatifs sur les individus, les entreprises et la société dans son ensemble, ainsi que les mesures permettant de prévenir, de combattre ou de faire évoluer ces comportements. Dans le prolongement de la réussite des célébrations du centenaire de l'Organisation, cette campagne sera adaptée et relayée par les bureaux extérieurs de l'OIT et les partenaires sociaux aux niveaux régional et local. Les campagnes qui en résulteront feront appel à toutes sortes de moyens de communication et d'expression artistique, ainsi qu'à des personnalités publiques et à des influenceurs, et amplifieront l'effet mobilisateur des journées internationales déjà consacrées à cette question.



---

**Promotion de la coopération internationale  
et des partenariats ainsi que de la mobilisation  
de ressources**

33. Les partenariats sont indispensables pour tirer parti de l'expertise et des connaissances, toucher un plus large public, réaliser des économies d'échelle et promouvoir les valeurs et les normes du travail de l'Organisation. Le BIT consolidera les partenariats noués avec d'autres organisations internationales ou régionales, notamment des institutions financières internationales, des communautés économiques régionales et des partenaires sectoriels, et en établira de nouveaux.
34. Le BIT s'attachera à promouvoir les nouveaux instruments dans le cadre de nombreuses actions et initiatives qui sont en cours aux niveaux mondial et régional, notamment celles soutenues par les Nations Unies. Cela permettra de toucher d'autres acteurs concernés, au-delà des mandants de l'OIT, et de recenser les synergies et complémentarités potentielles, afin d'obtenir un meilleur rapport coût-efficacité et un impact plus important. Le BIT entend aussi exploiter les points d'entrée existants, tels que les mécanismes des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme pertinents et les événements organisés régulièrement sur ces questions par l'ONU, pour inscrire la convention n° 190 dans le système multilatéral en vue de faire de l'élimination de la violence et du harcèlement une réalité pour tous.
35. La convention n° 190 offre la possibilité stratégique de mettre en lumière l'utilité du tripartisme et sa contribution spécifique à la réalisation de plusieurs des objectifs de développement durable convenus au niveau international, dont les objectifs 3, 5, 8, 10 et 16. Elle offre aussi de grandes possibilités de contribuer à une croissance économique plus équitable, tout en suscitant des changements sociaux et culturels, et ce afin de parvenir à la dignité et au respect dans le monde du travail et au-delà.
36. Les ressources financières nécessaires à la réalisation de la stratégie seront mobilisées dans le contexte général du programme de travail et du cadre de résultats de l'OIT aux niveaux national et mondial. Toutes les sources de financement dont le Bureau dispose au titre de son cadre de ressources intégré seront utilisées. La période prévue pour la mise en œuvre de la stratégie étant de six ans, les futurs débats sur le programme et budget seront eux aussi pertinents. Si le Conseil d'administration approuve le programme et budget pour 2020-21, qui comprend un produit spécifiquement consacré à la violence et au harcèlement, l'affectation des crédits et la mobilisation des ressources extrabudgétaires nécessaires s'en trouveront facilitées.

**C. Cadre institutionnel de mise en œuvre**

37. La nouvelle convention et la nouvelle recommandation offrent la possibilité au BIT de montrer l'exemple et de devenir un employeur modèle pour ce qui est de prévenir et de combattre la violence et le harcèlement. En coordination avec son Département du développement des ressources humaines et sous sa direction, il passera en revue les règles, règlements, politiques, procédures et mécanismes internes pertinents en matière de ressources humaines afin de s'assurer de leur conformité avec les nouveaux instruments et de permettre la prévention et l'élimination effectives de toutes les formes de violence et de harcèlement. Des stratégies de campagne volontariste seront mises en œuvre pour faire connaître à l'ensemble des fonctionnaires du Bureau leur droit à un lieu de travail où règne le respect et à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, ainsi que les attentes et les obligations dont ils doivent tenir compte à cet égard. Pour appuyer ces efforts, des activités de formation seront menées efficacement sur la prévention des abus et sur la promotion d'une culture du lieu de travail fondée sur le respect. Des efforts plus soutenus seront déployés pour s'assurer que les mécanismes de responsabilisation prévoyant des

moyens de recours effectifs et des conséquences administratives et disciplinaires proportionnées sont connus des membres du personnel et ont davantage leur confiance. Cela permettra de renforcer la légitimité et la crédibilité de l'engagement pris par l'Organisation de promouvoir un monde du travail fondé sur la dignité et le respect.

- 38.** Du fait du caractère pluridimensionnel de l'élimination de la violence et du harcèlement, plusieurs départements techniques au siège et les bureaux extérieurs devront coordonner leurs efforts, selon les modalités décrites ci-après.
- Un groupe de travail technique sera mis en place au siège; ses membres représenteront les entités suivantes: Département des conditions de travail et de l'égalité, Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité et du VIH et du sida dans le monde du travail, Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail et Service des migrations de main-d'œuvre; ACT/EMP; ACTRAV; Département des normes internationales du travail; Département de la gouvernance et du tripartisme, Service des principes et droits fondamentaux au travail, Service de l'administration du travail, de l'inspection du travail et de la sécurité et santé au travail, Unité du droit du travail et de la réforme et Service de l'amélioration des conditions de travail; Département des politiques sectorielles; Département des entreprises; Département de la statistique; Département de la recherche; Département de la communication et de l'information du public; Département des partenariats et de l'appui aux programmes extérieurs; et Centre de Turin.
  - Un coordonnateur de l'OIT sera sélectionné dans chaque région pour faire partie du groupe de travail technique. Il sera chargé de mobiliser et de coordonner les contributions ainsi que les consultations et les échanges d'informations entre les différents participants, en particulier les bureaux de l'OIT concernés.
  - Sous réserve de la disponibilité de fonds, un forum interrégional de partage des connaissances sera organisé à l'intention des représentants du siège et des bureaux extérieurs à la fin de 2021, en vue de faire connaître les enseignements à retenir et de donner un aperçu des étapes ultérieures de la mise en œuvre de la stratégie, notamment dans le cadre de la coopération Sud-Sud et de la coopération triangulaire.

## Projet de décision

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

- a) *demande au Directeur général de tenir compte de la stratégie, de même que des orientations données au cours de la discussion, dans l'exécution du programme et budget pour 2020-21, dans l'élaboration du prochain cadre stratégique et des futures propositions de programme et de budget et dans son action visant à faciliter la mise à disposition de ressources extrabudgétaires;*
- b) *demande au Directeur général d'examiner la mise en œuvre de la stratégie et de lui faire rapport à intervalles réguliers.*