



Organisation
internationale
du Travail

► Lignes directrices relatives à la prévention et à l'élimination de la violence et du harcèlement dans l'EFTP et les systèmes de développement de compétences

Pour un environnement de formation sûr et inclusif



► **Lignes directrices relatives
à la prévention et à l'élimination
de la violence et du harcèlement
dans l'EFTP et les systèmes
de développement de
compétences**

Pour un environnement de formation sûr et inclusif



Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Les conditions applicables à cette licence sont présentées à l'adresse suivante: <https://creativecommons.org/licences/by/4.0/>. L'utilisateur est autorisé à réutiliser et à partager (copier et redistribuer) l'ouvrage original ou à l'adapter (le remanier, le transformer ou s'en servir pour créer un nouveau produit) conformément aux termes de ladite licence. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source de l'ouvrage et faire état de toute modification apportée au contenu original. L'utilisation de l'emblème, du nom et du logo de l'OIT n'est pas autorisée dans le cadre de traductions, d'adaptations ou d'autres œuvres dérivées.

La licence Creative Commons ne s'applique pas aux œuvres incluses dans cette publication qui ne relèvent pas du droit d'auteur de l'OIT. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires auprès du détenteur des droits et sera tenu pour seul responsable en cas de violation alléguée.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties seront liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée à l'unité des Publications de l'OIT (Droits et licences) à l'adresse rights@ilo.org. Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées à cette adresse: www.ilo.org/publns.

Lignes directrices relatives à la prévention et à l'élimination de la violence et du harcèlement dans l'EFTP et les systèmes de développement de compétences: Pour un environnement de formation sûr et inclusif

ISBN:

9789220418925 (imprimé)

9789220418932 (web PDF)

DOI:

<https://doi.org/10.54394/NORS2543>

Également disponible en anglais: [Guidelines for TVET and skills systems on preventing and eliminating violence and harassment - For a safe and inclusive training environment](#) (9789220403198 (imprimé); 9789220403204 (web PDF)); et espagnol: [Directrices para la EFTP y los sistemas de desarrollo de competencias sobre la prevención y eliminación de la violencia y el acoso - Por un entorno de formación seguro e inclusivo](#). 9789220418901 (versión impresa) 9789220418918 (PDF web)

Les désignations utilisées dans les publications et bases de données de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tout pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières ou limites.

Les opinions et vues exprimées dans la présente publication sont propres à son ou ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions, les vues ou la politique de l'OIT.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable. Tous crédits photos: © Sansara Management Co., Ltd./ILO

Imprimé en Thaïlande

► Table des matières

► Avant-propos	iv
► Aperçu	v
► 1. Contexte	1
1.1 Normes internationales du travail contre la violence et le harcèlement	1
1.2 Violence et harcèlement dans le monde du travail, y compris dans le développement des compétences et la formation	2
1.3 Cas pouvant constituer de la violence et du harcèlement	4
1.4 Prévention et élimination de la violence et du harcèlement dans l'EFTP et les systèmes de développement des compétences	6
1.5 Acteurs clés dans la lutte contre la violence et le harcèlement dans l'EFTP et les systèmes de développement des compétences	9
► 2. Solutions pour combattre la violence et le harcèlement dans l'EFTP et les systèmes de développement des compétences	10
2.1 Politiques, suivi et plaidoyer en ce qui concerne les systèmes de développement des compétences	11
2.2 Gestion des prestataires d'EFTP et des prestataires de compétences	13
2.3 Entreprises	18
► 3. Conclusion	21
► 4. Principales références et autres lectures	22
► 5. Ressources correspondantes pour les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences, les ministères et les entreprises	23
Matériel de campagne	24
Liste de contrôle pour les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences	26
Liste de contrôle pour les ministères qui supervisent l'EFTP et le développement des compétences	30

Liste de tableaux

La convention n° 190 et la recommandation n° 206 orientent la lutte contre la violence et le harcèlement dans l'EFTP et les systèmes de développement des compétences	6
Autres ressources clés et normes internationales du travail	7
Étude de cas: enseignements précieux (Indonésie et El Salvador)	18

► Avant-propos

L'OIT s'est fortement engagée en faveur de la prévention et de l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail pour toutes les personnes. Ses mandants ont renforcé cet engagement dans la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation n° 206 qui l'accompagne. Des études montrent que la violence et le harcèlement touchent encore trop de personnes dans le monde du travail, ce qui met en péril le potentiel d'épanouissement de chacun et menace la sécurité et l'inclusion, ainsi que la pérennité des entreprises.

Grâce aux présentes lignes directrices, l'OIT vise à transformer cet engagement en une réalité tangible pour l'ensemble des apprenants et le personnel chargé du développement des compétences. L'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) et les systèmes de développement des compétences jouent un rôle déterminant au moment de façonner la main-d'œuvre de demain. Ces systèmes permettent de former, de perfectionner et de reconvertir les travailleurs de tous âges en les préparant à relever les défis de demain. La Stratégie de l'OIT en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie 2030 a pour objectif général de permettre le développement de systèmes résilients fondés sur le dialogue social offrant un accès inclusif à des possibilités de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie de qualité à toutes les personnes.

L'OIT reconnaît que les apprenants et les jeunes travailleurs, en particulier les jeunes femmes, sont exposés de manière disproportionnée à la violence et au harcèlement. Or, ces personnes, tout comme les autres apprenants, ont besoin d'environnements d'apprentissage professionnel et de formation sûrs, salubres et inclusifs afin de garantir un apprentissage de qualité et une transition vers l'emploi réussie. En tant que main-d'œuvre de demain et formateurs de la main-d'œuvre de demain, les apprenants et le personnel de l'EFTP peuvent jouer un rôle clé dans le changement de la culture autour de la violence et du harcèlement et en défendant la prévention avant tout. En outre, les mesures d'aide visant à préserver l'apprentissage, les possibilités économiques et la santé doivent être facilement accessibles aux victimes de violence et de harcèlement.

Les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences ne sont pas uniquement des éducateurs mais également des employeurs soucieux du bien-être de leur personnel. La prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement augmentent la sécurité des salariés et peuvent avoir des effets positifs sur les travailleurs et les prestataires d'activités de développement des compétences en faisant reculer l'absentéisme et diminuer le renouvellement du personnel et les ressources nécessaires pour mener des enquêtes et déployer des mesures d'atténuation.

Les présentes lignes directrices visent à aider l'ensemble des parties prenantes à l'EFTP et aux systèmes de développement des compétences, y compris les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs, à défendre des environnements d'apprentissage inclusifs, sûrs et salubres. Elles contiennent des stratégies réalisables, des listes de contrôle et du matériel de campagne pour aider les responsables de l'EFTP et d'autres acteurs à protéger au mieux les apprenants, les formateurs, le personnel et l'ensemble des personnes associées aux systèmes de développement des compétences contre toutes les formes de violence et de harcèlement.

Jenni Jostock a rédigé les présentes lignes directrices, sous la conduite de Christine Hofmann et de Valentina Beghini (BIT). Claire La Hovary, Samuel Asfaha, Dafne Papandrea (BIT) et Anna Kristina Kanathigoda (GIZ) ont formulé des commentaires précieux. John Dombkins (BIT) et Janet Neubecker se sont chargés de l'édition et Nattawarath Hengviriyapanich de la mise en page.

Nous espérons que les présentes lignes directrices serviront d'inspiration aux prestataires d'EFTP et aux prestataires de compétences du monde entier pour qu'ils conçoivent des environnements d'apprentissage, de formation et de travail exempts de violence et de harcèlement, y compris fondés sur le genre, en promouvant la justice sociale, le respect et des possibilités pour toutes les personnes.

Srinivas Reddy

Cheffe, Service des compétences
et de l'employabilité

Chidi King

Cheffe, Service du genre, de l'égalité,
de la diversité et de l'inclusion

► Aperçu

Les présentes lignes directrices donnent une vue d'ensemble de ce qui peut constituer la violence et le harcèlement dans le contexte de la formation et des différentes possibilités dont tous les acteurs - des ministères, des organisations d'employeurs et de travailleurs, des responsables et des instructeurs de l'EFTP aux entreprises partenaires - disposent collectivement et globalement pour combattre la violence et le harcèlement. Elles commencent par décrire comment la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation n°206 qui l'accompagne peuvent aider l'EFTP et les systèmes de développement des compétences à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement pour toutes les personnes.

Pourquoi des lignes directrices relatives à la lutte contre la violence et le harcèlement dans le cadre de l'EFTP et des systèmes de développement des compétences sont-elles nécessaires?

- Les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences sont indispensables pour doter les personnes de tous âges, et en particulier les jeunes, des compétences nécessaires pour assurer la transition vers l'emploi.
- Les apprenants et les jeunes travailleurs, en particulier les femmes, peuvent être touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement et doivent être protégés par des mesures ciblant l'environnement de formation.
- En tant qu'employeurs, les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences devraient garantir un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement à l'ensemble du personnel et des collaborateurs.
- Un environnement d'apprentissage/de formation sûr, inclusif et exempt de violence et de harcèlement est indispensable à l'apprentissage, à l'acquisition de compétences, au bien-être, à la santé, à la sécurité, à l'égalité des genres et aux possibilités d'emploi.



À qui s'adressent-elles?

Aux prestataires d'EFTP et aux prestataires de compétences, aux ministères, aux organisations d'employeurs et de travailleurs, aux entreprises, ainsi qu'aux professionnels de l'EFTP et du développement des compétences.

Comment les utiliser?

- Pour **traiter** la question de la prévention et de l'élimination de la violence et du harcèlement avec les décideurs, les partenaires sociaux et les responsables au sein de l'EFTP et des systèmes de développement des compétences
- Pour **collaborer** avec l'ensemble des parties prenantes afin de prendre conscience de ce problème et de mettre en œuvre les mesures et les solutions définies aux niveaux:
 - des politiques
 - des prestataires d'EFTP et des prestataires de compétences
 - des entreprises
- Pour **lancer des campagnes** de sensibilisation des apprenants, des parents, des formateurs, du personnel et de l'ensemble de la communauté de l'EFTP et de la formation, et éliminer la violence et le harcèlement en utilisant **le matériel de campagne correspondant**.
- Pour **suivre** et évaluer **régulièrement** les progrès accomplis au moyen des **listes de contrôle** fournies ou d'autres mesures de suivi prises aux niveaux national, régional, local ou du prestataire





▶ 1

Contexte

1.1 Normes internationales du travail contre la violence et le harcèlement

La convention (n° 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019, (ci-après, la convention n° 190) est la première norme internationale du travail qui reconnaît expressément le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre. Elle énonce des définitions de la violence et du harcèlement (fondés sur le genre), expose les différents contextes du monde du travail auxquels elle s'applique et plaide en faveur de l'adoption d'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. L'OIT encourage les États Membres à ratifier la convention n° 190 et à contribuer à un milieu de travail plus sûr, plus salubre et plus inclusif pour tous. La recommandation (n°206) sur la violence et le harcèlement, 2019, qui accompagne cette convention (ci-après, la recommandation n°206) contient des orientations détaillées sur le mode de mise en œuvre des mesures au niveau national et des dispositions relatives aux moyens de recours et de réparation et à l'assistance, ainsi qu'à la formation et à la sensibilisation, entre autres éléments.

L'éradication de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est indispensable pour mettre un frein aux inégalités et aux injustices, conformément à l'engagement pris par l'OIT en faveur de la justice sociale ¹. Dans la quête de justice sociale, tout le monde mérite de bénéficier de l'égalité de droits et de chances en matière économique, politique et sociale.

¹ OIT. *Faire avancer la justice sociale*, Rapport du Directeur général, ILC.111/I(A)(Rev.), 2023.

1.2 Violence et harcèlement dans le monde du travail, y compris dans le développement des compétences et la formation

La violence et le harcèlement peuvent constituer une violation des droits humains ou un abus en la matière et représentent une menace pour l'égalité de chances et de traitement. En outre, ces phénomènes sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent. D'après des chiffres récents, 22,8 pour cent des personnes qui travaillent ont connu au moins une forme de violence et de harcèlement au travail au cours de leur vie professionnelle, tandis que 8,5 pour cent des personnes qui travaillent ont subi de la violence et du harcèlement physiques au travail, la violence et le harcèlement psychologiques constituant les formes de violence les plus courantes. La violence et le harcèlement sexuels touchaient 6,3 pour cent des personnes qui travaillaient (8,2 pour cent des femmes et 5 pour cent des hommes). Les jeunes, les migrants, ainsi que les personnes salariées étaient davantage susceptibles de subir la violence et le harcèlement. Les jeunes femmes étaient deux fois plus susceptibles que les jeunes hommes de subir la violence et le harcèlement sexuels et les migrantes étaient près de deux fois plus susceptibles que les non-migrantes de dénoncer de telles situations. Les personnes ayant déjà subi une discrimination étaient également plus susceptibles d'avoir subi de la violence et du harcèlement au travail. Seules 54,4 pour cent des victimes ont raconté à quelqu'un ce qu'elles ont vécu, le plus souvent à une personne amie ou à un membre de la famille au lieu de se tourner vers d'autres voies informelles ou formelles, essentiellement pour «ne pas perdre de temps» et «par crainte pour la réputation»². Cela montre bien qu'il est indispensable d'adopter une tolérance zéro dans une approche entièrement revue, de mieux accompagner les victimes et d'instaurer des dispositifs disciplinaires plus efficaces en matière de violence et de harcèlement.

La recommandation n° 206 reconnaît que le fait de travailler dans certains secteurs, professions et modalités de travail, par exemple l'éducation, peut augmenter le risque d'exposition à la violence et au harcèlement (paragr. 8 et 9). Les «abus liés à des relations de pouvoir»³ sont également mentionnés parmi les facteurs de risque supplémentaires, situation que les apprentis et les stagiaires peuvent rencontrer en raison de la nature de leur contrat, ce qui les expose davantage à la violence et au harcèlement⁴. Dans une étude publiée, en 2018, par le BIT et l'Institut national de formation professionnelle et de formation pour le développement humain (INADEH) au Panama, les femmes citées avaient peur de se retrouver dans des espaces exclusivement ou majoritairement masculins et la peur du harcèlement faisait partie des éléments limitant leur accès à la formation professionnelle. Elles disaient également que l'absence de politiques de prévention du harcèlement sexuel et d'intervention en cas d'urgence constituait un facteur clé les empêchant d'achever les programmes de formation⁵. La violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris dans les contextes de formation et d'apprentissage, constituent une menace pour l'inclusivité et la dignité pour tous et doivent être largement combattus.

2 OIT. *Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail: première enquête mondiale*, 2022.

3 OIT. *Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement*, 2019, paragr. 8 et 9.

4 OIT. *Des milieux de travail sûrs et sains exempts de violence et de harcèlement*, 2020.

5 OIT; République du Panama, Institut national de formation pour la mise en valeur des ressources humaines. Diseño de una hoja de ruta para la igualdad de oportunidades y resultados en el sistema de formación profesional de Panamá, Partie 1, diagnostic (Panama: 2018).

Definitions

- **Les compétences** s'entendent de la capacité à accomplir une tâche ou un travail, laquelle englobe les connaissances, l'expertise et l'expérience nécessaires à cette fin ⁶.



- **L'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP)** s'entendent d'un enseignement et d'une formation visant à permettre aux personnes d'acquérir les connaissances, le savoir-faire, les aptitudes ou les compétences requis dans des métiers spécifiques ou plus largement sur le marché de l'emploi ⁷.

- L'expression **«violence et harcèlement»** dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ⁸.
- L'expression **«violence et harcèlement fondés sur le genre»** s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.



- Le harcèlement sexuel, dans le cadre plus large de la [convention \(n° 111\) de l'OIT concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#), constitue une forme grave de harcèlement fondé sur la discrimination ⁹. Il s'agit de tout comportement à connotation sexuelle s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement sur le lieu de travail ou en relation avec le travail non désiré par la personne qui en est l'objet ou pouvant être raisonnablement perçu par celle-ci comme créant un environnement de travail offensant, intimidant, hostile ou humiliant ou comme servant à fonder une décision ayant une incidence sur son emploi ou sa situation professionnelle ¹⁰.

6 OIT. *Compétences et apprentissage tout au long de la vie: repenser ces outils essentiels pour l'avenir du travail*, Conférence internationale du Travail, 109^e session, 2021.

7 Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP). *Terminology of European Education and Training Policy*, 2014..

8 OIT. *Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement*, 2019, art. 1 a).

9 OIT. *Atteindre l'égalité des genres au travail*, Conférence internationale du Travail. 111^e session, paragr. 64, 2023.

10 OIT. *Le harcèlement sexuel dans le monde du travail*, 2019.

► 1.3 Cas pouvant constituer de la violence et du harcèlement

Comme indiqué ci-dessus, la violence et le harcèlement englobent divers comportements pouvant être de nature **verticale** (commis par ou contre une personne exerçant les pouvoirs, les tâches ou les obligations d'un employeur) ou **horizontale** (en visant directement les pairs) ou associer des **tiers** (par exemple, des collaborateurs externes) ¹¹. La convention n° 190 adopte une approche concrète et centrée sur la victime en interdisant la violence et le harcèlement émanant de toute source.

Vous trouverez ci-après une liste précise des types de comportement pouvant constituer de la violence et du harcèlement dans les contextes de formation, dans les établissements d'enseignement et dans les lieux de travail, y compris de la violence et du harcèlement fondés sur le genre. Cette liste ne se limite pas aux éléments mentionnés ci-après, car ceux-ci peuvent se produire simultanément, consécutivement ou isolément ¹². Il convient de tenir compte de la législation nationale au moment de définir les comportements précisément interdits.

- **Les propos intimidants**, y compris les insultes ou les remarques désobligeantes fondées sur le genre, l'appartenance ethnique, la race, la religion, le handicap ou d'autres caractéristiques susceptibles de constituer une vulnérabilité



- **L'agression physique**, par exemple le fait de pousser, de gifler, de frapper ou d'infliger toute forme de préjudice physique



- **Les violences psychologiques**, par exemple un comportement contrôlant ou manipulateur, le détournement cognitif (gaslighting) ¹³, ou le fait d'infliger intentionnellement des souffrances affectives



- **Les brimades, le cyberharcèlement et l'humiliation publique**, y compris la manipulation de la réputation d'une personne en utilisant la rumeur, les ragots et le ridicule



- **Le fait de diffuser des informations ou des images privées sans consentement**



- **Les attouchements** ou l'envahissement de l'espace personnel sans consentement



- **Les demandes indésirables** de faveurs sexuelles ou les avances sexuelles non souhaitées



11 OIT. *La violence et le harcèlement dans le monde du travail: Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206*, 2021.

12 En partie adapté du cours d'apprentissage en ligne des Nations Unies: *United to Respect: Preventing abuse of authority, harassment, sexual harassment and discrimination*.

13 OIT. *Un milieu de travail sûr et salubre est un principe et un droit fondamental au travail*, 110e session, 2022.

- **Les gestes déplacés** ou l'exhibition de matériel sexuellement explicite



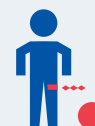
- **Les mesures visant à exclure ou à isoler une personne** d'activités ou de discussions de groupes sans raison ni légitimité



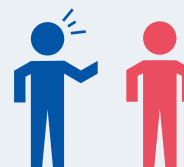
- **La traque** (*stalking*), y compris le fait de suivre ou de surveiller les résultats ou les déplacements d'une personne de manière déraisonnable ou inadéquate sans raison ni légitimité



- **Le fait de contraindre une personne à agir contre sa volonté** en exerçant des pressions sur elle, en la menaçant ou en la manipulant autrement



- **La création d'un milieu de travail humiliant, intimidant ou hostile** à l'égard d'un apprenant en se fondant sur des motifs réels ou perçus, par exemple la race, l'origine ou l'ascendance nationale ou ethnique, l'origine sociale, la couleur, la religion, l'opinion politique, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'affiliation syndicale, la situation matrimoniale, la situation de famille ou les responsabilités familiales, le handicap ou l'état de santé



- **Les micro-agressions**, y compris celles fondées sur des préjugés et des stéréotypes, exprimées par des remarques ou des actes discriminatoires indirects



- **Le fait de systématiquement dénigrer les efforts déployés par un apprenant** ou ses réalisations professionnelles, ou fixer des objectifs assortis de délais déraisonnables ou intenable, ou imposer des tâches impossibles à réaliser



- **Le refus déraisonnable ou infondé d'un congé de maladie** ou d'octroi d'autres droits



1.4 Prévention et élimination de la violence et du harcèlement dans l'EFTP et les systèmes de développement des compétences

La convention n° 190 et la recommandation n° 206 orientent la lutte contre la violence et le harcèlement dans l'EFTP et les systèmes de développement des compétences

La [convention \(n° 190\) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019](#), s'applique aux «travailleurs et autres personnes dans le monde du travail (...), ainsi [qu'aux] personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis» (art. 2) et à l'occasion de formations liées au travail (art. 3). Elle précise également que les États Membres devraient tenir compte des tiers, lorsqu'ils adoptent une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre (art. 4). [La recommandation \(n° 206\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#), énonce que les programmes d'enseignement devraient comporter des supports tenant compte des considérations de genre et portant sur la violence et le harcèlement à tous les niveaux du système éducatif et de la formation professionnelle (paragr. 23 e). Cela signifie que **quiconque participe à l'EFTP et aux systèmes de développement des compétences, y compris les apprenants à l'école et en situation de travail, les instructeurs, les responsables et tout autre membre du personnel, peut bénéficier** des changements positifs apportés par la convention n° 190 et la recommandation n° 206 en faveur d'un environnement de formation sûr et inclusif.

D'autres normes internationales du travail de l'OIT axées sur l'égalité et la non-discrimination couvrent également expressément les contextes de formation:

- [La convention \(n° 111\) concernant la discrimination \(emploi et profession\)](#), précise qu'aux fins de la convention, les mots emploi et profession recouvrent «l'accès à la formation professionnelle» (art. 1(3)) et le fait d'«assurer l'application de ladite politique dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale» (art. 3 e)).
- [La convention \(n° 155\) sur la sécurité et la santé des travailleurs](#), 1981, concerne «les programmes d'éducation et de formation à tous les niveaux, y compris dans l'enseignement supérieur technique, médical et professionnel» (art. 14).

En tant qu'employeurs, les centres d'EFTP et les établissements de développement des compétences sont tenus de garantir un monde du travail exempt de violence et de harcèlement pour les travailleurs, les formateurs et le personnel. En outre, pour nombre de jeunes, ils représentent la première possibilité de mettre un pied dans le monde du travail. C'est là qu'ils acquièrent les compétences nécessaires à la transition vers l'emploi. Pour les travailleurs âgés, les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences offrent des possibilités inestimables de perfectionnement ou de reconversion pour améliorer les perspectives de carrière ou rejoindre un nouveau domaine d'activité. Il est indispensable que les (jeunes) apprenants et les travailleurs (aspirants) de tous âges dans l'EFTP et les systèmes de développement des compétences ne soient pas laissés de côté lorsque des mesures d'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail sont élaborées et mises en œuvre. Les jeunes apprenants sans expérience devraient bénéficier de la convention n° 190 sur la base de l'égalité, comme le personnel de l'EFTP et les travailleurs dans une formation liée au travail, couverts par des politiques relatives au lieu de travail. Si la convention n° 190 est déjà mise en œuvre aux niveaux de l'EFTP et du développement des compétences, les jeunes apprenants peuvent comprendre quels sont les comportements adéquats et les rôles liés au genre et tirer parti d'un environnement de formation plus sûr. Ils peuvent également mieux connaître leurs droits, ainsi que les mécanismes et les stratégies existants, lorsqu'ils passent de la formation au travail. De la même manière, les

apprentis qui peuvent suivre une formation en milieu de travail et hors milieu de travail avec un prestataire d'EFTP et un prestataire de compétences doivent pouvoir être sûrs que cette formation est conforme aux stratégies de lutte contre la violence et le harcèlement dans ces deux espaces d'apprentissage.

Dans le cadre de l'éradication de la violence et du harcèlement, il convient de prendre en compte deux dimensions, qui sont étroitement liées et souvent se chevauchent, et qui sont rattachées à deux principes et droits fondamentaux au travail:

- 1. La dimension fondée sur l'égalité et la non-discrimination**, qui vise l'élimination de toute discrimination en ce qui concerne l'ensemble des aspects de l'emploi et de la profession, y compris pour les apprenants pour lesquels la violence et le harcèlement représentent une menace majeure. Du point de vue de la discrimination, la violence et le harcèlement peuvent marginaliser ou intimider une personne, ou lui porter préjudice, en raison de son identité, souvent en lien avec les rapports de force à l'œuvre dans un milieu de travail ou un environnement de formation d'une manière générale.
- 2. La dimension sécurité et santé au travail (SST)**. Un milieu de travail sûr et salubre constitue un principe et droit fondamental au travail ¹⁴ qui couvre la santé physique et mentale ¹⁵. Du point de vue de la SST, les cadres relatifs à la politique de SST et à la réglementation en matière de SST devraient intégrer le déploiement des mesures de lutte contre la violence et le harcèlement. En outre, au niveau du lieu de travail, les systèmes de gestion de la SST devraient traduire en termes opérationnels les mesures à prendre. Il existe une corrélation directe entre le stress professionnel (qui augmente le risque de violence et de harcèlement) et la violence et le harcèlement (qui augmentent également les niveaux de stress), ce qui engendre souvent un cercle vicieux ¹⁶. De ce fait, les questions relevant de la SST et de la violence et du harcèlement sont étroitement liées. Nombre de facteurs de risque en matière de SST, par exemple le niveau élevé des exigences professionnelles ou le manque de maîtrise du travail, peuvent constituer ou entraîner des cas de violence et de harcèlement. La convention n° 190 dispose expressément que les lieux de travail doivent prendre en compte la violence et le harcèlement, et les risques psychosociaux qui y sont associés, dans les politiques de SST et prendre des mesures appropriées (art. 9), reconnaissant ainsi qu'il s'agit d'une menace réelle pour la santé et la sécurité.

Autres ressources clés et normes internationales du travail

Recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023

La recommandation n° 208 est entrée en vigueur en 2023 et représente une nouvelle norme internationale du travail expressément axée sur les apprentissages. Dans la section consacrée à la protection des apprentis, elle précise que les États Membres de l'OIT devraient prendre des mesures pour garantir que les apprentis bénéficient d'une protection et d'une formation en matière de SST et en matière de discrimination ainsi que de violence et de harcèlement. Dans la section consacrée à l'égalité et à la diversité, il est dit que les États Membres de l'OIT devraient prévenir et éliminer, à l'égard des apprentis, toute forme de discrimination, de violence et de harcèlement et d'exploitation. Les États Membres devraient également assurer l'accès à des voies de recours appropriées et efficaces. La recommandation n° 208 contient donc des orientations stratégiques importantes en faveur d'un environnement de formation plus sûr et plus inclusif pour les apprentis suivant un apprentissage en milieu de travail et hors milieu de travail.

[Continue à la page suivante ►](#)

14 OIT. *Un milieu de travail sûr et salubre est un principe et un droit fondamental au travail*, 110e session, 2022

15 OIT. *Convention (n°155) sur la sécurité et la santé des travailleurs*, 1981

16 OIT. *Des milieux de travail sûrs et sains exempts de violence et de harcèlement*, 2020.

Autres ressources clés et normes internationales du travail

Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004

La recommandation n° 195 est entrée en vigueur en 2004 et vise à fournir des lignes directrices permettant aux pays d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques efficaces en matière d'éducation, de formation et de ressources humaines, de reconnaître et de certifier les compétences et les aptitudes, de fournir des orientations de carrière et de dispenser une formation au travail décent et à l'inclusion sociale. Elle énonce les objectifs visant à :

- réduire l'inégalité en matière de participation à l'éducation et à la formation;
- promouvoir l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie;
- élaborer des stratégies, des mesures et des programmes pour l'égalité des chances afin de promouvoir et d'assurer la formation des femmes ainsi que des groupes particuliers, des secteurs économiques spécifiques et des personnes ayant des besoins particuliers dans le but de réduire les inégalités.

Guide pour rendre l'EFTP et les systèmes de développement des compétences inclusifs pour toutes les personnes

- Les approches en matière de lutte contre la violence et le harcèlement constituent un indicateur à prendre en compte lorsqu'il s'agit de garantir un EFTP et des systèmes de développement des compétences sûrs et inclusifs. En ce qui concerne l'atténuation, ce guide et l'outil d'autoévaluation correspondant mentionnent notamment:
- les politiques ou les stratégies qui favorisent l'égalité et la non-discrimination dans l'EFTP et les systèmes de développement des compétences (y compris les politiques de lutte contre la violence et le harcèlement et les politiques de genre);
- les connaissances que le personnel de l'EFTP et des formations a des politiques de non-discrimination et d'inclusion, y compris des politiques de lutte contre la violence et le harcèlement, et ses compétences en matière de prévention de tels cas et de traitement de ceux-ci;
- les dispositifs permettant aux apprenants de faire des commentaires sur la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre et d'autres formes de violence et de harcèlement fondés sur la discrimination.
- les groupes qui sont touchés de manière disproportionnée, par exemple les femmes, les minorités ethniques, les peuples autochtones et tribaux, les personnes LGBTI, ainsi que les apprenants migrants et réfugiés;
- les élèves, les apprentis ou les travailleurs ayant été exposés à de la violence et du harcèlement ou à des formes de travail inacceptables, ce qui contribue à les défavoriser dans la participation à l'EFTP;
- l'impact des installations sanitaires dans les environnements de formation.

1.5 Acteurs clés dans la lutte contre la violence et le harcèlement dans l'EFTP et les systèmes de développement des compétences

Les présentes lignes directrices visent à toucher autant d'acteurs de l'EFTP et des systèmes de développement des compétences que possible afin d'offrir une approche globale, intégrée et tenant compte des considérations de genre en matière d'éradication de la violence et du harcèlement. La violence et le harcèlement au travail et dans les contextes de formation ne sont pas des incidents isolés attribués à quelques individus. En outre, la persistance de cas révèle que des systèmes et des cultures régnant au travail et dans l'apprentissage professionnel couvrent et tolèrent ces phénomènes. Tous les acteurs doivent œuvrer ensemble pour que des changements conséquents se produisent à tous les niveaux des systèmes de développement des compétences.

Comme l'énonce la convention n° 190, lorsque des mesures sont conçues et mises au point pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement, les rôles et les fonctions différents et complémentaires de tous les acteurs doivent être reconnus et tenir compte de la nature et de l'étendue variables des responsabilités de chacun. En ce qui concerne l'EFTP et les systèmes de développement des compétences, il convient de prendre en compte les acteurs suivants:

- **Les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences**, les chefs d'établissement, le personnel et les instructeurs dans l'EFTP devraient avoir conscience qu'il est nécessaire de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement et connaître les politiques institutionnelles et nationales ou régionales. Ils doivent suivre une formation, permettre aux étudiants de connaître les dispositifs et les mesures d'atténuation en ce qui concerne la violence et le harcèlement, et avoir conscience de leur rôle en matière de prévention, de médiation, de poursuites et d'autres procédures pertinentes.
- **Les entreprises** doivent disposer de leurs propres politiques relatives au lieu de travail et celles-ci doivent être conformes à l'EFTP et aux autres contextes de développement des compétences, aussi bien en ce qui concerne la formation en milieu de travail que l'emploi de diplômés de l'EFTP. Les entreprises et les établissements de développement des compétences devraient garantir un environnement sûr aux apprenants dans les deux cas, sans conflit ni contradiction entre les approches.
- Au niveau des politiques, **les ministères** responsables des politiques relatives à l'EFTP et aux compétences, les organismes chargés des compétences sectorielles ainsi que les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences devraient mettre en œuvre des politiques inclusives contre la violence et le harcèlement qui ne se concentrent pas uniquement sur des situations de travail mais aussi expressément sur l'environnement d'apprentissage.
- **Les apprenants** dans tous les types de situations de développement des compétences doivent connaître leurs droits et les mécanismes de protection vers lesquels ils peuvent se tourner lorsqu'ils sont confrontés à de la violence et du harcèlement ou qu'il est porté atteinte aux principes et droits fondamentaux au travail. Ils doivent également disposer de lignes directrices claires sur les éléments constitutifs de violence et de harcèlement afin de prévenir, de déterminer, d'atténuer et de dénoncer ces phénomènes. Il est important que les apprenants respectent les codes de conduite afin de prévenir la violence et le harcèlement entre pairs.



2

Solutions pour combattre la violence et le harcèlement dans l'EFTP et les systèmes de développement des compétences

La lutte contre la violence et le harcèlement dans l'EFTP et les systèmes de développement des compétences passe par une démarche à plusieurs niveaux qui garantit l'égalité, la non-discrimination, la sécurité et la santé dans tous les aspects. Des mesures de prévention et des voies de recours et de réparation devraient être instaurées pour faire diminuer le nombre de cas dès le début et prendre en charge les personnes touchées par la violence et le harcèlement ¹⁷. La présente section décrit ces stratégies et ces solutions sous l'angle de trois perspectives, y compris toutes les parties prenantes concernées et le rôle de chacune en faveur d'un environnement de formation et d'apprentissage juste et respectueux:



Politiques, plaidoyer et gestion concernant le système de développement des compétences



Gestion des prestataires d'EFTP et des prestataires de compétences



Entreprises et lieux de travail

17 Rachel Cox. *Addressing sexual harassment as a work-related risk: Issues and dilemmas* (séminaire en ligne organisé par le BIT, le 7 juillet 2023).

Bien qu'ils soient largement regroupés dans les sections ci-après, nombre de points d'action et de stratégies peuvent se chevaucher et nécessiter une collaboration entre les différentes parties prenantes, par exemple les gouvernements, les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences, ainsi que les entreprises, pour obtenir les résultats visés. Les solutions énoncées combinent les mesures de prévention et de réparation énoncées dans la convention n°190 et la recommandation n° 206 et d'autres pratiques ayant fait leurs preuves.

2.1 Politiques, suivi et plaidoyer en ce qui concerne les systèmes de développement des compétences

Ratification de la convention n° 190

Tous les États Membres de l'OIT sont invités à ratifier la convention n° 190; en la ratifiant, les États acceptent que la convention est un instrument juridiquement contraignant. À cette fin, les gouvernements et les représentants des employeurs et des travailleurs devraient mener un dialogue tripartite entre eux, puis soumettre des recommandations à l'autorité compétente, et notamment recommander la ratification de la convention ¹⁸. En effet, la ratification de la convention n° 190 suscite un élan politique supplémentaire et peut donner du poids à une politique cohérente au niveau national conforme à cet instrument. Les pays peuvent également déjà redoubler d'efforts pour combattre la violence et le harcèlement sans avoir officiellement ratifié ce texte. Il est indispensable de disposer de politiques nationales prévoyant la protection des apprenants et des travailleurs pour que les politiques institutionnelles et les politiques d'entreprise orientent les mesures à prendre et les responsabilités à assumer. La campagne de l'OIT en faveur de la ratification de la convention n° 190 est en cours et vise à atteindre le plus de gouvernements possible. La ratification constitue un signal clair de l'engagement mondial en faveur de l'éradication de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ¹⁹.

Enquêtes et évaluations sur la violence et le harcèlement

Malheureusement, les statistiques sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail sont rares et peu de cas sont signalés par peur de représailles et faute de mesures correctives ²⁰. Même si, en 2021, l'OIT et Gallup ont mené une enquête mondiale auprès de quelque 75 000 salariés, les données sur les contextes de formation et le vécu des apprenants n'ont pas été ventilées et demeurent lacunaires aux niveaux mondial et local. Des données concrètes, ventilées par sexe, statut de l'apprenant et autres facteurs, sont indispensables pour mieux comprendre l'étendue de la violence et du harcèlement. De ce fait, des enquêtes et des évaluations ciblées peuvent contribuer à dévoiler comment le personnel et les apprenants de l'EFTP perçoivent la menace de violence et de harcèlement, ce qu'ils ont constaté et les changements qu'ils souhaiteraient. Les ministères compétents ou les prestataires d'EFTP ou les prestataires de compétences concernés, selon la situation dans le pays, pourraient mener de telles enquêtes. Ainsi, des solutions ciblées répondant à des préoccupations concrètes pourraient être mises en œuvre. Par ailleurs, des enquêtes et des évaluations continues peuvent aider les établissements à mesurer comment leurs efforts ont amélioré la sécurité et l'inclusion perçues et réelles chez leurs prestataires d'EFTP et leurs prestataires de compétences. Afin d'établir des rapports, il est également utile de collecter des données sur l'efficacité des mesures existantes. On ne peut définir les domaines à améliorer sans prendre de décision fondée sur des données probantes.

Suivi et évaluation

Les gouvernements doivent suivre les progrès obtenus grâce aux politiques de lutte contre la violence et le harcèlement dans les environnements de formation et d'apprentissage pour en comprendre les effets et les lacunes éventuelles. Les ministères chargés des questions relatives au développement des compétences

18 OIT. *La violence et le harcèlement dans le monde du travail: Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206*, 2021

19 Le BIT tient à jour la liste des gouvernements ayant ratifié la convention n° 190, liste qui peut être consultée à la page suivante consacrée aux *ratifications des conventions de l'OIT (par convention)*.

20 OIT. *Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail: première enquête mondiale*, 2022.

doivent être régulièrement en contact avec les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences afin que ceux-ci rendent compte de leurs stratégies et les réexaminent. Les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences pourraient être chargés de collecter régulièrement des données fiables en tenant à jour des listes de contrôle assorties d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs clés. Cela permet d'établir les difficultés de mise en œuvre lorsque les chiffres enregistrés pour certains indicateurs ne correspondent pas aux cibles fixées. Les listes de contrôle et les indicateurs pourraient être définis en consultation avec l'OIT ou par les ministères et les autorités nationales compétentes, selon la situation nationale.

Ci-après figurent des exemples d'indicateurs pouvant être inclus dans des cadres de suivi et d'évaluation, sous réserve de discussion au niveau national. Le mieux serait que les données soient ventilées par sexe, âge, nationalité, minorité ethnique, appartenance à un peuple autochtone, handicap et type d'emploi (le cas échéant et selon la situation nationale). Les données sur les auteurs devraient également mentionner leur poste, outre les variables susmentionnées, si cela est compatible avec les lois sur la vie privée et les textes relatifs à la protection des données.

- Nombre ou pourcentage de membres du personnel et d'instructeurs de prestataires d'EFTP ayant suivi des activités de formation relatives à la prévention et à l'élimination de la violence et du harcèlement
- Nombre ou pourcentage d'apprenants ayant reçu des informations et des orientations concernant la violence et le harcèlement
- Nombre ou pourcentage de prestataires d'EFTP et de prestataires de compétences dotés de politiques ou de codes de conduite contre la violence et le harcèlement (pour le personnel et les apprenants)
- Nombre ou pourcentage de prestataires d'EFTP et de prestataires de compétences affichant du matériel contre la violence et le harcèlement
- Nombre ou pourcentage d'entreprises offrant un apprentissage professionnel en situation de travail dotées de politiques luttant expressément contre la violence et le harcèlement
- Nombre de cas de violence et de harcèlement signalés aux personnes de contact chez les prestataires
- Pourcentage des cas de violence et de harcèlement traités
- Taux de réussite des procédures de règlement des conflits
- Mesures disciplinaires prises contre les auteurs
- Cas d'accès aux services d'aide aux victimes et de fourniture de tels services, y compris le soutien psychologique ou l'aide juridique
- Pourcentage de femmes et de personnes en situation de handicap faisant partie de la main-d'œuvre de l'EFTP et occupant des postes de direction

L'annexe comporte un exemple de liste de contrôle type pour les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences, ainsi que les ministères.

Prestataires d'EFTP et prestataires de compétences modèles en matière de lutte contre la violence et le harcèlement

La promotion de programmes publics visant à distinguer les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences modèles peut contribuer à mettre en évidence des exemples concrets de la lutte contre la violence et le harcèlement dans l'EFTP tout en encourageant l'échange de connaissances et de ressources. Ces distinctions peuvent servir de mesures incitatives supplémentaires pour que les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences défendent cette cause et soient mieux reconnus que d'autres établissements. En Indonésie, dans le prolongement du projet du BIT sur les compétences en vue de la prospérité, le ministère de l'Éducation, de la Culture, de la Recherche et des Technologies a retenu l'École polytechnique de Batam (Polibatam) comme un exemple de bonnes pratiques pour les autres écoles polytechniques en ce qui concerne la prévention du harcèlement sexuel sur le campus et la lutte contre ce phénomène. L'École polytechnique de Batam a été de ce fait invitée à faire part des mesures prises et de ses connaissances, le 7 octobre 2023, au cours d'un événement organisé sur trois jours, à Jakarta ²¹.

Dialogue social et consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs

Le dialogue avec les organisations d'employeurs et de travailleurs au sujet de l'éradication de la violence et du harcèlement garantit la prise en compte et la couverture de la question sous tous les angles. Les gouvernements devraient nouer le dialogue social sur la voie de la ratification et de toute autre mesure stratégique visant à mettre un terme à la violence et au harcèlement. Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent également rester en contact avec les gouvernements afin de savoir si la ratification de la convention n° 190 est à l'examen, nouer un dialogue social avec les gouvernements pour étudier un instrument à ratifier, participer aux activités de plaidoyer et coordonner les changements conjoints avec les organisations membres dans leur pays ²². Les organisations d'employeurs peuvent servir de pôle d'échange de connaissances afin de mettre en commun les meilleures pratiques relatives à la mise en œuvre de politiques de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Les syndicats peuvent veiller à ce que les mesures de lutte contre la violence et le harcèlement soient incluses dans les conventions collectives, négocier des politiques relatives au lieu de travail, dispenser une formation tenant compte des considérations de genre aux représentants syndicaux et diffuser des informations pertinentes aux travailleurs ²³. Les apprentis et les autres apprenants de l'EFTP qui travaillent, sous une forme ou sous une autre, devraient pouvoir se tourner vers eux pour obtenir des conseils. Au Gabon, l'article 8 de la loi de 2016 portant sur la lutte contre le harcèlement en milieu professionnel dispose que «[I]es délégués du personnel et les délégués syndicaux dans l'entreprise ainsi que l'organisation syndicale dans le public disposent d'un droit d'alerte ²⁴.» Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent faire, ensemble, d'un environnement de formation et de travail exempt de violence et de harcèlement une réalité.

2.2 Gestion des prestataires d'EFTP et des prestataires de compétences

Politiques contre la violence et le harcèlement et codes de conduite

Les politiques contre la violence et le harcèlement servent à consolider la position d'une institution en matière de lutte contre la violence et le harcèlement sous toutes leurs formes. Il est important que ces politiques précisent ce qui constitue de la violence et du harcèlement dans le contexte du développement des compétences pour les apprenants, les formateurs et le personnel. En outre, comme mentionné dans la recommandation n° 206 (éléments adaptés ci-après au contexte du développement des compétences), les politiques devraient:

21 Des informations sur cet événement figurent sur le site Web de l'OIT: *Polibatam exhibits good practices in creating a safe, inclusive and fair campus environment*

22 OIT. *La violence et le harcèlement dans le monde du travail: Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206*, 2021.

23 Confédération syndicale internationale. *Mini-guide C190 & R206* (Bruxelles: 2020).

24 OIT. *La violence et le harcèlement dans le monde du travail: Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206*, 2021.

- affirmer que la violence et le harcèlement ne seront pas tolérés à l'endroit du personnel ou des apprenants;
- établir des programmes de prévention de la violence et du harcèlement, assortis s'il y a lieu d'objectifs mesurables;
- préciser les droits et obligations des travailleurs, des apprenants et de l'employeur;
- comporter des informations sur les procédures de plainte et d'enquête;
- prévoir que toutes les communications internes et externes concernant des cas de violence et de harcèlement seront dûment prises en considération et traitées selon qu'il convient;
- préciser le droit des personnes à la vie privée et à la confidentialité, en le conciliant avec le droit des travailleurs d'être informés de tout danger;
- comporter des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles.

Il faut rappeler ces politiques dans tous les contrats internes, ainsi que dans les contrats et les accords conclus avec des collaborateurs externes et des tiers, pour garantir une protection complète. Afin d'apporter des changements structurels, les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences aux niveaux national ou local devraient également envisager de créer un service indépendant chargé de la prévention et des plaintes en matière de harcèlement sexuel, comme l'a fait l'Institut national d'apprentissage (INA) au Costa Rica, en prévoyant des actions stratégiques ainsi que des ressources budgétaires et humaines précises ²⁵.

Sécurité et santé au travail

La sécurité et la santé au travail (SST) devraient être promues à tous les niveaux d'enseignement et de formation ²⁶ qui font partie intégrante de l'action en matière de SST. Une législation en matière de SST est déjà en vigueur dans nombre de pays; une telle législation devrait constituer un point d'entrée à l'introduction de réglementations contre la violence et le harcèlement. De plus en plus de pays mentionnent expressément les risques psychosociaux liés à la violence et au harcèlement dans la législation en matière de SST ²⁷. La promotion de normes de SST est indispensable pour que les employeurs favorisent la santé physique, la santé mentale et le bien-être de leur personnel. De ce fait, les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences doivent faire prévaloir un milieu de travail sûr et salubre pour leur personnel et, par extension, un environnement de formation sûr et salubre aux apprenants. Ils doivent, comme les entreprises qui accueillent des apprentis ou d'autres apprenants en situation de travail, mettre en œuvre des règles concernant la violence et le harcèlement dans les politiques de SST relatives au lieu de travail. De bons systèmes de gestion de la SST peuvent analyser et maîtriser les risques psychosociaux, par exemple ceux qui peuvent découler du risque de harcèlement et de violence, ou l'augmenter ²⁸. Pour ce faire, il est important que les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences définissent les situations dangereuses, évaluent les risques et déterminent les mesures à prendre pour prévenir de tels risques. En outre, les mécanismes de plainte et les mesures correctives en cas de violence et de harcèlement devraient également comporter des actions dans le domaine de la SST.

Intégration de la lutte contre la violence et le harcèlement dans les programmes d'enseignement

Il est indispensable d'intégrer pleinement des modules contre la violence et le harcèlement tenant compte des considérations de genre dans la formation des enseignants et les programmes des apprenants pour sensibiliser ces personnes et cultiver chez elles des comportements responsables et de l'empathie. D'après

25 OIT. *Executive summary: Study on gender equality in vocational training Central America and the Dominican Republic*, (San José, Costa Rica: 2020).

26 OIT. *Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs*, 1981, art. 14.

27 OIT. *La violence et le harcèlement dans le monde du travail: Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206*, 2021.

28 OIT. *Des milieux de travail sûrs et sains exempts de violence et de harcèlement*, 2020.

29 *Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement*, 2019, paragr. 23 e).

la recommandation n° 206, des programmes d'enseignement et des supports pédagogiques portant sur la violence et le harcèlement devraient être diffusés à tous les niveaux du système éducatif et de la formation professionnelle ²⁹. Il est important que les questions concernant la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, soient clairement définies et traitées séparément. On parle d'hésitation dénotative pour décrire un cas de harcèlement sexuel non expressément défini en tant que tel. Nommer expressément les cas de harcèlement sexuel en tant que tels au lieu de les lier à d'autres cadres de discrimination (par exemple, des brimades), peut contribuer à ce que les victimes et les témoins soient mieux à même d'identifier de tels cas et de parler ³⁰.

Les moyens permettant de mettre en œuvre des éléments de programmes d'enseignement luttant contre la violence et le harcèlement devraient mettre l'accent sur différentes approches (ou une combinaison d'approches), comme indiqué ci-après.

Approche	Intégration	Public
Cours généraux contre la violence et le harcèlement dispensés pour et par le personnel et les instructeurs de l'EFTP et axés sur la communication non violente, le consentement et la médiation par l'observateur	Cours intégrés aux programmes de formation, obligatoires pour tous les apprenants, indépendamment de leur domaine d'étude	Personnel du développement des compétences; apprenants
Cours contre la violence et le harcèlement dispensés dans le cadre de certaines disciplines, en veillant à ce que cette question soit comprise sous différents angles (communication, situations de travail et mécanismes de plainte dans le domaine d'étude concerné, etc.)	Cours intégrés aux programmes des élèves, adaptés à leur domaine d'étude	Apprenants
Ateliers d'experts accueillant des intervenants extérieurs et des défenseurs expérimentés (pouvant aussi englober la formation des formateurs chargés de développer les compétences du personnel)	Ateliers intégrés à la formation des enseignants et ajoutés aux programmes d'enseignement existants	Personnel du développement des compétences; apprenants

En garantissant que ces modules deviennent la norme pour les formateurs et les apprentis, ces personnes pourront être en mesure de traiter les cas de violence et de harcèlement en connaissance de cause, ce qui laissera moins de place à l'impunité.

Modalités de participation et défenseurs

La formation contre la violence et le harcèlement devrait suivre une approche participative donnant aux participants les moyens d'agir, évitant qu'ils n'aient l'impression qu'on leur fait la leçon et les aidant à devenir des témoins «actifs» ³¹. En encourageant la tenue d'un dialogue ouvert et en permettant aux apprenants de déterminer les situations qui posent problème en toute indépendance, les apprenants sont mieux à même de reconnaître et d'assimiler l'importance d'un comportement respectueux et de l'intervention des témoins. Il est également bon d'adapter les séances de formation expressément aux hommes en abordant des sujets tels que le consentement, la masculinité, le rôle des témoins et les stratégies d'opposition aux comportements préjudiciables de leurs pairs. Cette approche contribue à révéler le déséquilibre entre les genres qui sous-tend souvent la violence et le harcèlement et encourage les hommes à devenir des alliés dans la lutte contre la violence et le harcèlement. Aux États-Unis, plusieurs universités utilisent une méthode participative, appelée le «Forum-théâtre des témoins», pour aborder la question de la violence à l'égard des femmes sur le lieu de travail, dans le but de réduire les accusations contre les victimes et d'améliorer la réaction des témoins ³².

30 Rachel Cox. « *Addressing sexual harassment as a work-related risk: issues and dilemmas* » (séminaire en ligne organisé par le BIT, le 7 juillet 2023).

31 ONU-Femmes. *The role of bystanders and bystander training*, 2020.

32 ONU-Femmes. *The role of bystanders and bystander training*, 2020.

Il est indispensable que les hommes soient actifs en ce qui concerne la proposition de solutions, la promotion de la tolérance zéro en matière de violence et de harcèlement, et l'apprentissage des moyens permettant une bonne entente et l'intervention des témoins pour changer la culture autour de la violence. D'après des études, 38 pour cent des hommes ayant été exposés à une campagne en faveur de l'intervention des témoins ont dit être intervenus, contre seulement 12 pour cent chez les autres hommes ³³. En outre, d'après des recherches menées par l'Université du Kentucky, les établissements scolaires dotés de programmes relatifs à l'intervention des témoins ont fait part d'un recul des agressions de 12 pour cent ³⁴.

Mécanismes de plainte et de signalement transparents et mesures disciplinaires à l'encontre des auteurs

Des mécanismes de signalement et des mécanismes de règlement des conflits solides, justes, sûrs et tenant compte des considérations de genre devraient être conçus dans un esprit de transparence et d'accessibilité ³⁵. Dans certains cas, les tribunaux peuvent aussi être associés et, en cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre, une expertise dans les questions relatives au genre devrait être garantie ³⁶. Toute personne associée aux prestataires d'EFTP et aux prestataires de compétences devrait avoir connaissance de ces mécanismes et savoir comment signaler de tels cas, aussi bien dans le contexte de la formation que de violence domestique, cas qui peuvent avoir des effets sur le personnel ou les apprenants dans le cadre de la formation ou du lieu de travail. Des procédures claires de signalement des cas et des informations sur les mesures à prendre peuvent mettre en confiance les individus qui souhaitent parler. Il est important de garantir que leurs plaintes seront traitées avec sérieux, dans le respect de la vie privée et de la confidentialité, ainsi que dans le cadre d'une protection contre les représailles.

Les mesures disciplinaires et les sanctions à l'endroit des auteurs doivent aussi être clairement définies. Selon la gravité du cas de violence et de harcèlement, des avertissements verbaux ou écrits, une formation obligatoire, des conseils, une mise à l'épreuve, une suspension, une expulsion, voire une action en justice peuvent s'imposer. Des enquêtes et des audiences menées discrètement mais de façon approfondie sont nécessaires et les auteurs doivent pouvoir raconter leur version des faits. Ces mesures disciplinaires porteront leurs fruits si elles sont systématiquement appliquées, sans biais eu égard au statut ou au poste de l'auteur chez le prestataire d'EFTP et le prestataire de compétences.

Services d'appui

Lorsque l'on s'attaque à des cas de violence et de harcèlement, il est indispensable d'offrir un large éventail de services d'appui facilement accessibles aux victimes et aux personnes touchées, par exemple des conseils, une médiation, des groupes de soutien, des services médicaux, une assistance juridique, une aide financière ou autre, selon la gravité du cas. Pour les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre, la recommandation n° 206 énumère des services tels que les services d'urgence, les lignes d'appel téléphonique 24 heures sur 24, les centres de crise et les refuges, les unités de police spécialisées et l'aide au retour sur le marché du travail ³⁷. Pour les membres du personnel de prestataires d'EFTP et de prestataires de compétences concernés, le droit de démissionner en touchant une compensation peut faire partie des réparations prévues ³⁸. Pour les travailleurs et les apprenants, le droit de se retirer d'un contexte de formation/de travail dans certains cas sans représailles devrait être garanti ³⁹. Au Costa Rica, le Conseil consultatif de l'INA sur l'égalité des genres

33. Michael Winerip. « *Stepping Up to Stop Sexual Assault* », New York Times, 7 février, 2014.

34. Ann L.Coker et al. « *RCT Testing Bystander Effectiveness to Reduce Violence* », American Journal of Preventive Medicine, 52:5 (2017): 566-578. 35. OIT. *Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement*, 2019, art. 10 b).

36. OIT. *Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement*, 2019, paragr. 16.

37. OIT. *Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement*, 2019, paragr. 17.

38. OIT. *Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement*, 2019, paragr. 14.

39. OIT. *Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement*, 2019, paragr. 7 g).

et l'équité a conçu une stratégie de prévention de la violence et du harcèlement au cours de la formation et de lutte contre la violence domestique. Le service indépendant de l'INA chargé de la prévention et des plaintes en matière de harcèlement sexuel offre un appui psychologique et juridique. En outre, l'INA offre un soutien financier aux victimes de violence domestique, le cas échéant, afin que les personnes touchées puissent poursuivre leur enseignement et leur formation professionnels ⁴⁰. Les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences devraient envisager de mettre des fonds à disposition, lorsque cela est possible, directement aux victimes et indirectement par la fourniture de services, afin d'apporter un soutien indispensable et d'éviter que les victimes ne baissent les bras.

Des garanties contre les représailles doivent être mises en place pour protéger les victimes en conséquence. Il est indispensable d'offrir un espace sûr dans lequel exprimer ses expériences, ses sentiments et ses préoccupations, car cela permettra de parler des stratégies à appliquer pour faire face et de la voie à suivre. Pour ce faire, il faudrait non seulement une salle dédiée ou un espace réservé à la discussion mis à disposition par le prestataire de compétences pour garantir la vie privée, mais aussi une bonne compréhension de la confidentialité et l'application d'une approche exempte de jugement du côté du personnel chargé d'apporter un soutien aux victimes ⁴¹. Des membres du personnel devraient être spécialisés et formés pour aider les personnes touchées par la violence et le harcèlement. Par ailleurs, les établissements d'EFTP pourraient conclure des protocoles d'accord ou des accords de service avec des organisations ou des conseils indépendants.

Installations et infrastructures inclusives

La qualité des installations et des infrastructures peut jouer un rôle capital dans la promotion d'un environnement d'apprentissage inclusif et faire considérablement la différence dans la promotion de la sécurité et de la santé. Un éclairage suffisant dans les installations, de nuit, et des installations sanitaires adéquates donnent aux élèves, en particulier aux femmes et aux membres d'autres groupes vulnérables, un sentiment de sécurité et peut réduire le nombre d'infractions. L'installation des sanitaires près de lieux fréquentés, par exemples un café ou une boutique, peut augmenter la sécurité perçue. L'avis des groupes d'apprenants les plus vulnérables, par exemple les filles/femmes, les apprenants en situation de handicap et les minorités, peut aider à apporter des ajustements. Des informations facilement accessibles et visibles, par exemple du matériel de campagne, devraient être placées dans les installations d'EFTP et de formation afin que le sujet reste à l'esprit de toutes les personnes et que le message porté vise la tolérance zéro.

40 Des informations sur les travaux de l'Institut national d'apprentissage (INA) au Costa Rica est disponible sur leur [site Web](#).

41 Women Win. *International Guide to Designing Sports Programmes for Girls: Tips For Creating Safe Spaces*. Les exemples et les conseils donnés dans ce document ont été expressément rédigés pour aider les filles victimes de violence fondée sur le genre, mais nombre de ces conseils peuvent également s'appliquer à toute victime de violence et de harcèlement. (Consulté le 11 décembre 2023).

Étude de cas: enseignements précieux (Indonésie et El Salvador)

Intégration de l'égalité des genres, du handicap et de l'inclusion sociale, ainsi que prévention de la violence sexuelle et lutte contre ce phénomène dans les établissements d'enseignement et de formation professionnels en Indonésie

Le projet du BIT sur les compétences en vue de la prospérité, financé par le gouvernement britannique, s'est déployé dans quatre écoles polytechniques indonésiennes pour mettre en œuvre de nouvelles réglementations relatives à la lutte contre le harcèlement sexuel et la violence dans l'enseignement supérieur, les premières du genre. Un guide et un manuel de formation ont été mis au point pour renforcer les connaissances et les capacités des facilitateurs, des responsables du programme relatif à l'intégration de l'égalité des genres, du handicap et de l'inclusion sociale, des équipes spéciales, du personnel enseignant et des élèves, en ce qui concerne cette intégration ainsi que la violence et le harcèlement. Ce guide recommande de déterminer et de cartographier les lieux particulièrement exposés à la violence et au harcèlement en encourageant le déploiement de campagnes, la protection des victimes et la participation des organisations communautaires et de travailleurs. Un ouvrage né d'un concours d'écriture contient des articles rédigés par des élèves et des chargés de cours qui appellent à l'arrêt de la violence et du harcèlement sur les campus ⁴². Cette approche devrait être appliquée dans 40 autres établissements polytechniques et professionnels du pays.

Bonnes pratiques

- Constituer une équipe spéciale dans l'école polytechnique chargée de lutter contre la violence et le harcèlement sexuel.
- Élaborer, avec les partenaires sociaux, des procédures opérationnelles normalisées permettant aux écoles polytechniques de coordonner les enquêtes, les poursuites à l'égard des auteurs et l'appui aux victimes dans le cadre du traitement des cas de violence et de harcèlement sexuel.
- Publier et mettre en œuvre des lignes directrices dans les établissements concernés.
- Organiser de grandes manifestations de sensibilisation dans quatre provinces, bénéficiant chacune de l'appui du bureau du gouverneur de la province et comptant sur la participation des partenaires sociaux et d'autres établissements d'enseignement.

Guide relatif à la prévention et à l'éradication de la discrimination à l'égard des femmes dans la formation ⁴³ en El Salvador

En 2014, l'Institut salvadorien de formation professionnelle (INSAFORP) a mené des études visant à déterminer les facteurs de discrimination à l'égard des femmes dans la formation professionnelle. Ces enquêtes ont dévoilé des stéréotypes sexistes et éclairé la rédaction du guide relatif à la prévention et à l'éradication de la discrimination à l'égard des femmes dans la formation et l'élaboration d'autres outils allant dans ce sens, y compris un manuel à l'intention de la communauté, des lignes directrices relatives à une communication exempte de langage sexiste et un protocole de traitement des cas de brimades et de harcèlement sexuel ⁴⁴. Ce guide a été rédigé en consultation avec des centres de formation, qui l'ont validé. Il a ensuite été déployé à l'essai dans trois centres de formation afin d'en vérifier la reproductibilité et d'en étudier l'éventuelle application à grande échelle.

Bonnes pratiques

- Mener des études sur les causes de la discrimination, de la violence et du harcèlement et associer les centres de formation à la création d'outils.
- Faire des professionnels de l'EFTP des acteurs clés du processus en leur permettant de donner leur avis et de faire part de leurs commentaires sur les activités réalisées, les attitudes observées et les actions menées.
- Prendre en compte les différences entre les prestataires d'EFTP, par exemple en ce qui concerne les programmes, les cours et la démographie des apprenants.
- Mener des campagnes de communication à des fins de sensibilisation, entre autres mesures.

42 BIT. *Technical and vocational education and training: Making educational institutions safe places for women*, 2022. Des informations sur cet ouvrage existent en anglais et en bahasa Indonesia sous la forme d'un article sur le site Web de la région Asie-Pacifique.

43 Institut salvadorien de formation professionnelle (INSAFORP). *Guía Metodológica para prevención y erradicación de la discriminación contra las mujeres, Formando en Igualdad* (San Salvador: 2020).

44 Pour en savoir plus sur ces outils, veuillez consulter le [site Web de l'INSAFORP](#)

2.3 Entreprises

Apprentissage professionnel en situation de travail

Les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences constituent souvent le premier point de contact des jeunes avec le monde du travail. Nombre d'apprenants de l'EFTP participent à des formations en situation de travail (formation professionnelle, stage ou apprentissage professionnel), parallèlement à leur formation hors milieu de travail, dans l'EFTP. Les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) qui travaillent sont plus susceptibles d'être exposés à la violence et au harcèlement au travail que les travailleurs âgés⁴⁵; de manière générale, de plus en plus d'éléments attestent de la prévalence du harcèlement sexuel de jeunes femmes en apprentissage professionnel ou placées en milieu professionnel. Au Ghana, 62 pour cent des 200 apprentis tailleur et coiffeur ont subi des violences verbales ou physiques; au Zimbabwe, 80 pour cent des étudiantes en hôtellerie ont dit avoir subi du harcèlement sexuel au cours de leur stage⁴⁶. En Suisse, le syndicat Jeunesse Unia a dit qu'en 2019 deux tiers des apprentis du pays avaient subi du harcèlement sexuel, et ce, sur le lieu de travail, dans un tiers des cas⁴⁷. En Australie, le Centre national de recherche sur l'enseignement professionnel (NCVER) a établi que 21,2 pour cent des apprentis et des stagiaires ayant achevé leur apprentissage professionnel ou leur stage et 35,2 pour cent des autres avaient constaté des brimades sur le lieu de travail, en 2019⁴⁸.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la convention n° 190, les entreprises qui offrent des possibilités d'apprentissage en situation de travail peuvent être tenues de se conformer aux pratiques de lutte contre la violence et le harcèlement allant dans le même sens que celles appliquées au niveau de l'EFTP et du système de développement des compétences pour les apprenants impliqués. Les politiques d'entreprise et les codes de conduite contre la violence et le harcèlement devraient être régulièrement revus, tout comme les politiques de lutte contre la violence et le harcèlement pour les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences. Une approche transparente pour la formation en milieu de travail et hors milieu de travail est particulièrement indispensable pour les apprenants sur le lieu de travail, tels que les stagiaires, les apprentis et les autres travailleurs en formation, ou les travailleurs suivant des programmes de reconversion. Les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences ainsi que les entreprises concernées devraient nommer des représentants chargés de contrôler les cas de violence et de harcèlement et communiquer fréquemment des informations.

Les employeurs, y compris les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences, qui ont des responsabilités à l'égard de leurs formateurs et de leur personnel, peuvent se reporter à la publication de l'OIT intitulée *Violence et harcèlement au travail: un guide pratique pour les employeurs*⁴⁹. En effet, ce guide contient un échantillon type et présente comment s'attaquer à la violence et au harcèlement (cadre juridique, élaboration d'une politique au niveau de l'entreprise, bonnes pratiques et rôle des organisations d'employeurs). Les employeurs sont également priés d'inclure le risque de violence et de harcèlement dans leur évaluation des risques. En outre, une formation devrait être dispensée aux travailleurs, y compris aux formateurs, en matière de politiques relatives au lieu de travail⁵⁰. Au Zimbabwe, un manuel de formation sur la violence et le harcèlement sur le lieu de travail a été mis au point afin de fournir des politiques, des programmes d'enseignement et de sensibilisation, ainsi qu'une formation des défenseurs de l'égalité sur le lieu de travail normalisés, et de préserver les normes aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise⁵¹. En Ouganda, l'Association des propriétaires d'hôtel mène une initiative visant à protéger les travailleurs du secteur contre le harcèlement sexuel en encourageant la formation des responsables hôteliers sur les questions de violence, de harcèlement sexuel et de SST⁵².

45 OIT. *Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail: première enquête mondiale*, 2022.

46 Kavita Kalsi. *Sexual exploitation and harassment in labour market transitions: Experiences that young women face in early-career jobs*, (Londres: UKaid, 2023).

47 Jeunesse Unia, *Ergebnisse der Umfrage: Wie geht es dir in der Lehre?* (Bern: Medienmitteilung der Gewerkschaft Unia, 2019).

48 Australian National Centre for Vocational Education Research. *Apprentice and trainee experience and destinations* (Adelaida: 2019).

49 OIT. *Violence et harcèlement au travail: un guide pratique pour les employeurs*, 2022.

50 OIT. *Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement*, 2019 (n° 190), art. 9.

51 OIT. *Workplace training manual on violence and sexual harassment is launched in Zimbabwe* (consulté en décembre 2023).

52 SFI; Banque européenne pour la reconstruction et le développement; Centres pour le contrôle et la prévention des maladies. *Addressing Gender-Based Violence and Harassment (GBVH) in the Hotels, Catering and Tourism (HCT) Sectors* (Washington, DC: 2020).

Transition vers le travail et perspectives de carrière

Les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences ainsi que les entreprises cibles devraient étroitement collaborer en dispensant des séances d'information et en organisant des ateliers dans le but d'aider les apprenants à rejoindre le monde du travail. Ainsi, les séances ou le matériel d'information pourraient mettre l'accent sur la façon de reconnaître les éventuels cas de violence et de harcèlement sur le lieu de travail, qui peut avoir l'air différent de l'environnement d'apprentissage, en particulier avec d'autres fonctionnements hiérarchiques et rapports de force, et d'y faire face. Cela peut préparer les apprenants à rejoindre le monde du travail de manière plus éclairée et à affronter dûment ces situations. En tant que travailleurs présents ou futurs, les diplômés sont également tenus de prévenir la violence et le harcèlement au travail et de s'abstenir de commettre de tels actes: cela relève de leur responsabilité et ils en ont l'obligation ⁵³.

La formation peut également prévoir des conseils concernant l'affiliation syndicale, la compréhension des droits des travailleurs, les politiques relatives à la SST sur le lieu de travail et l'accès aux réseaux d'aide. Des collaborations avec des entreprises de confiance qui embauchent généralement des diplômés de l'EFTP devraient régulièrement réunir des experts ou des porte-paroles de ces entreprises pour combler les lacunes et garantir la cohérence.

Nombre de professions auxquelles se préparent les diplômés de l'EFTP sont depuis toujours majoritairement masculines (parfois majoritairement féminines) et sont liées à des préjugés sexistes indéboulonnables. Les femmes qui achèvent des apprentissages professionnels et finissent par exercer à temps plein des professions dans l'agriculture ou la construction peuvent être davantage exposées au harcèlement sexuel et à l'exploitation ⁵⁴, comme les femmes suivant un apprentissage professionnel ou occupant un emploi imposant un tour de garde de nuit ou un travail sur place dans des ménages privés, sur des chantiers ou auprès de prestataires de services. Le pourcentage médian de femmes dans les professions liées aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques (STEM) ne s'élevait qu'à 38 pour cent, en 2020, dans le monde ⁵⁵. Afin d'engager un changement culturel pour éliminer les stéréotypes et rendre les professions attirantes pour les femmes et les hommes, les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences ainsi que les entreprises devront travailler main dans la main et promouvoir une culture du travail exempte de biais et de stéréotypes sexistes et promouvant la dignité et le respect pour toutes les personnes.

Dès le début, les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences peuvent donner des informations claires sur les gains potentiels et les perspectives de carrière, avant que les candidats ne s'inscrivent à leurs programmes. Pour les femmes dans les domaines traditionnellement masculins, la violence et le harcèlement peuvent représenter une préoccupation supplémentaire, tandis que les hommes dans les domaines majoritairement féminins peuvent subir le jugement d'autrui. Il faut donc absolument inviter les experts des entreprises à faire part des mesures qu'ils prennent pour atténuer ces préoccupations et garantir un milieu de travail sûr et inclusif aux éventuels diplômés.

53 OIT. *La violence et le harcèlement dans le monde du travail: Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206*, 2021.

54 Kavita Kalsi. *Sexual exploitation and harassment in labour market transitions: Experiences that young women face in early-career jobs*

55 BIT, département de statistique (ILOSTAT). *How many women work in STEM?* (2020).



▶ 3

Conclusion

La lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail doit englober des stratégies claires visant à prévenir ces phénomènes et à les prendre en compte dans l'EFTP et les systèmes de développement des compétences. Toutes les personnes dans l'EFTP (personnel, formateurs et apprenants) doivent être protégées. Les jeunes personnes et les apprenants peuvent être touchés de manière disproportionnée et doivent donc être protégés dès leur entrée dans le monde du travail, en commençant par les systèmes de développement des compétences et les dispositifs de formation en situation de travail. Le contexte propre au développement des compétences occupe une place unique lorsqu'il est question de façonner la compréhension qu'ont les jeunes apprenants et les jeunes travailleurs d'un comportement inclusif et respectueux et des rôles liés au genre.

Avec la convention n° 190 et la recommandation n°2026 qui l'accompagne, l'OIT dispose d'une norme claire en ce qui concerne l'élimination de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail. Cette question est l'un des domaines d'action clés de l'OIT pour faire avancer la justice sociale et reculer les inégalités. Ainsi, l'OIT mène une campagne mondiale visant à encourager les gouvernements à ratifier la convention n° 190 pour en garantir la mise en œuvre et le suivi au niveau national, apporter une assistance technique et fournir des services consultatifs, mener d'autres recherches et promouvoir le dialogue social de façon à placer l'éradication de la violence et du harcèlement en tête des priorités ⁵⁶. Les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences, les ministères et les entreprises peuvent rejoindre la campagne mondiale pour contribuer à un environnement d'apprentissage et de formation plus sûr et plus inclusif dans leur contexte national.

Le fait de s'employer à créer un environnement de formation sûr et inclusif pour toutes les personnes devrait constituer une priorité clé pour les pays en vue de faire reculer les inégalités et les injustices pour toutes les personnes et de garantir le bien-être et la réussite de leur main-d'œuvre de demain.

56 Pour en savoir davantage sur cette campagne: <https://www.ilo.org/fr/themes-et-secteurs/violence-et-harcelement-dans-le-monde-tu-travail>



▶ 4

Principales références et autres lectures

OIT

- ▶ *Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019*
- ▶ *Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019*
- ▶ *Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981*
- ▶ *Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958*
- ▶ *Recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023*
- ▶ *Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004*
- ▶ *Atteindre l'égalité des genres au travail*, Conférence internationale du Travail, 111e session. 2023.
- ▶ *Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail: première enquête mondiale*, 2022.
- ▶ *Violence et harcèlement au travail: un guide pratique pour les employeurs*, 2022.
- ▶ *La violence et le harcèlement dans le monde du travail: Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206*, 2021.
- ▶ *Des milieux de travail sûrs et sains exempts de violence et de harcèlement*, 2020.
- ▶ *Politique et stratégie de l'OIT 2020-23 pour l'inclusion des personnes handicapées*, 2021.
- ▶ Ralf Lange, Christine Hofmann et Manuela Di Cara. *Guide pour rendre l'EFTP et le développement des compétences inclusifs pour tous* (OIT, 2020).
- ▶ Centre international de formation. Outil d'auto-évaluation (identifiant obligatoire): Cours: outil d'évaluation sur le caractère inclusif de l'EFTP et des systèmes de développement des compétences pour tous. Disponible à l'adresse suivante: www.itcilo.org.

Nations Unies

- ▶ ONU. *Ensemble pour le respect:*
 - Cours: *Prévention des abus de pouvoir, du harcèlement, du harcèlement sexuel et de la discrimination*
 - Cours: *Prévention du harcèlement sexuel et des autres comportements interdits*
- ▶ UNESCO. *Gender responsive and inclusive TEVET training course: instructors' handbook* (Paris: 2019).

Autres

- ▶ SFI. *Addressing Gender-Based Violence and Harassment (GBVH) in the Education Sector*, 2020.



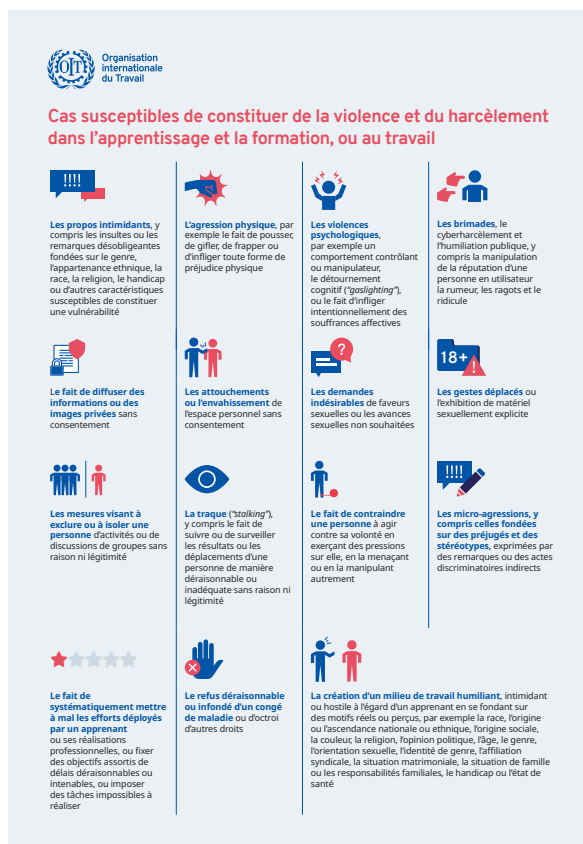
▶ 5

Ressources correspondantes pour les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences, les ministères et les entreprises

▶ Matériel de campagne

Matériel de campagne contre la violence et le harcèlement adapté
aux prestataires d'EFTP et aux prestataires de compétences





Kit de campagne en faveur de la convention n° 190 – événements et campagnes



► Liste de contrôle

Pour les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences

- Disposons-nous d'une politique, d'une stratégie, de codes de conduite ou d'un plan d'action sur le genre, l'inclusion, la sécurité et la santé au travail (SST), et les compétences, ou d'éléments similaires incluant des dispositions visant à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Ces politiques, ces stratégies, ces codes de conduite ou ces plans d'action (voir ci-dessus) ont-ils été conçus en consultation avec des représentants des travailleurs et des employeurs?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Dispensons-nous une formation en matière de prévention et d'élimination de la violence et du harcèlement au personnel, aux instructeurs et aux formateurs sur le lieu de travail?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Combien de membres du personnel et d'instructeurs de prestataires d'EFTP et de prestataires de compétences ont suivi des activités de formation relatives à la prévention et à l'élimination de la violence et du harcèlement? (nombre et pourcentage)

Nombre: / Pourcentage ☐ Ne sais pas

- Fournissons-nous des informations ou dispensons-nous une formation sur la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement aux apprenants, dans le cadre de la formation et des services internes et externes?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Combien d'apprenants reçoivent des informations, des conseils ou une formation en matière de violence et de harcèlement? (nombre et pourcentage)

Nombre: / Pourcentage ☐ Ne sais pas

- Diffusons-nous du matériel contre la violence et le harcèlement ou menons-nous des campagnes de sensibilisation?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Les contenus contre la violence et le harcèlement sont-ils intégrés aux programmes à destination du personnel et des apprenants?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Évaluons-nous les entreprises partenaires en fonction des dispositions relatives à la lutte contre la violence et le harcèlement figurant dans leurs politiques relatives au lieu de travail?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Combien d'entreprises partenaires en matière de formation en situation de travail ou de transition des diplômés vers l'emploi ont conçu des politiques ou des stratégies contre la violence et le harcèlement? (nombre et pourcentage)

Nombre: / Pourcentage ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Collaborons-nous avec les entreprises partenaires pour concevoir et mettre en œuvre des mesures préventives et correctives afin de lutter contre la violence et le harcèlement?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Incluons-nous des dispositions relatives à la lutte contre la violence et le harcèlement dans les accords et les contrats conclus avec des collaborateurs externes et prenons-nous les mesures appropriées?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Disposons-nous de mesures de SST visant à prévenir la violence et le harcèlement?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Disposons-nous de mécanismes de plainte et de signalement pour les victimes de violence et de harcèlement permettant d'assurer la confidentialité pour les victimes et les témoins?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Informons-nous activement les apprenants et le personnel de ces mécanismes de plainte et de dénonciation confidentiels qui sont à leur disposition?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Disposons-nous de services d'appui aux victimes de violence et de harcèlement garantissant la confidentialité aux apprenants et aux membres du personnel concernés?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Informons-nous activement les apprenants et le personnel de ces services d'appui qui sont à leur disposition, y compris de leur caractère confidentiel?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Nos mécanismes de plainte et de dénonciation et nos services d'appui concernent-ils également les victimes de violence domestique?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Combien de cas/plaintes ont été signalés chez notre prestataire d'EFTP/prestataire de compétences au cours de l'année écoulée?

Nombre: ☐ Ne sais pas

- Combien de cas de violence et de harcèlement communiqués aux mécanismes de plaintes internes ou externes ont été examinés ou traités au cours de l'année écoulée?

Nombre: ☐ Ne sais pas

- Recueillons-nous et conservons-nous les données sur le nombre et le contexte des cas de violence et de harcèlement?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Combien d'auteurs ont encouru des mesures disciplinaires par le prestataire d'EFTP/le prestataire de compétences au cours de l'année écoulée? (nombre/pourcentage)

Nombre: / Pourcentage ☐ Ne sais pas

- Question facultative: veuillez indiquer le type de mesures disciplinaires prises à l'endroit des auteurs.

☐ Ne sais pas

- Combien de victimes ont bénéficié de services d'appui par le prestataire d'EFTP/le prestataire de compétences au cours de l'année écoulée? (nombre/pourcentage) *Veuillez indiquer le type de services d'appui reçus par les victimes (y compris le nombre, le cas échéant).*

Nombre: / Pourcentage ☐ Ne sais pas

☐ Appui juridique

☐ Aide médicale

☐ Accompagnement psychologique

☐ Autre, à savoir:

- Allouons-nous des ressources aux mesures de lutte contre la violence et le harcèlement dans notre budget annuel?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Nos installations et nos infrastructures sont-elles conçues pour assurer la sécurité et l'inclusion, par exemple sont-elles dûment éclairées et les installations sanitaires sont-elles adaptées?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Recueillons-nous les données et les commentaires des apprenants et du personnel au sujet de l'efficacité des mesures et des demandes d'ajouts et d'améliorations concernant les mesures de lutte contre la violence et le harcèlement?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Quel est le taux de réussite des procédures de règlement des conflits au cours de l'année écoulée?

Nombre: / Pourcentage: ☐ Ne sais pas

- Quel est le taux d'abandon chez les victimes de violence et de harcèlement au cours de l'année écoulée?

Nombre: / Pourcentage ☐ Ne sais pas

- Révisons-nous les mesures de lutte contre la violence et le harcèlement en fonction des données et des commentaires recueillis?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Révisons-nous les mesures de lutte contre la violence et le harcèlement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Quelles les trois priorités/mesures en matière de lutte contre la violence et le harcèlement sur lesquelles nous envisageons de nous concentrer au cours de l'année à venir?

1) ☐ Ne sais pas
2)
3)

► Liste de contrôle

Pour les ministères qui supervisent l'EFTP et le développement des compétences

- Disposons-nous d'une politique nationale relative à la prévention et à l'élimination de la violence et du harcèlement dans l'EFTP et les systèmes de développement des compétences ou cette question est-elle traitée dans des politiques générales relatives aux compétences, à l'éducation, au genre, à l'inclusion, au développement des ressources humaines ou à la sécurité et la santé au travail (SST)?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Menons-nous un dialogue social avec les organisations d'employeurs et de travailleurs pour combattre la violence et le harcèlement?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Combien de prestataires d'EFTP et de prestataires de compétences disposent de politiques ou de codes de conduite contre la violence et le harcèlement? (nombre et pourcentage)

Nombre: / Pourcentage ☐ Ne sais pas

- Combien d'entreprises sont partenaires de prestataires de compétences dotés de politiques ou de stratégies de lutte contre la violence et le harcèlement? (nombre et pourcentage)

Nombre: / Pourcentage ☐ Ne sais pas

- Combien d'entreprises sont partenaires de prestataires de compétences dotés de politiques ou de stratégies de lutte contre la violence et le harcèlement? (nombre et pourcentage)

Nombre: / Pourcentage ☐ Ne sais pas

- Recueillons-nous des données sur le nombre et le contexte des cas de violence et de harcèlement dans le cadre du développement des compétences?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Recueillons-nous des données sur le nombre de cas de violence et de harcèlement examinés ou élucidés?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Recueillons-nous des données et des commentaires sur l'efficacité des mécanismes de lutte contre la violence et le harcèlement dans le développement des compétences?

☐ Oui ☐ En partie ☐ Non ☐ Ne sais pas

- Révisons-nous les mesures de lutte contre la violence et le harcèlement en fonction des données et des commentaires recueillis?

☐ Oui	☐ En partie	☐ Non	☐ Ne sais pas
---------------------------	---------------------------------	---------------------------	-----------------------------------

- Révisons-nous les mesures de lutte contre la violence et le harcèlement en consultation avec des organisations d'employeurs et de travailleurs?

☐ Oui	☐ En partie	☐ Non	☐ Ne sais pas
---------------------------	---------------------------------	---------------------------	-----------------------------------

- Proposons-nous des mesures incitatives ou des distinctions pour les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences afin qu'ils deviennent des prestataires modèles en matière de lutte contre la violence et le harcèlement?

☐ Oui	☐ En partie	☐ Non	☐ Ne sais pas
---------------------------	---------------------------------	---------------------------	-----------------------------------

- Facilitons-nous l'échange de connaissances entre les prestataires d'EFTP et les prestataires de compétences afin qu'ils échangent sur les meilleures pratiques en matière de lutte contre la violence et le harcèlement?

☐ Oui	☐ En partie	☐ Non	☐ Ne sais pas
---------------------------	---------------------------------	---------------------------	-----------------------------------



Bureau international du Travail

Route des Morillons 4

CH-1211 Genève 22

Suisse

Tél.: +41 22 799 7045

Courriel: skills@ilo.org

Courriel: jostock@ilo.org

Page du BIT: Compétences pour l'inclusion sociale