



Conseil d'administration

356^e session, Genève, 23 mars-2 avril 2026

Section institutionnelle

INS

Date: 24 février 2026

Original: anglais

Quatrième question à l'ordre du jour

Examen de la mise en œuvre de la stratégie visant à donner effet à la Résolution concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

Objet du document

À sa 337^e session (octobre-novembre 2019), le Conseil d'administration a approuvé une stratégie de lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail couvrant une période de six ans, dont il a examiné l'application à mi-parcours à sa 349^e session (octobre-novembre 2023). Le présent document dresse un bilan final de la mise en œuvre de cette stratégie, qui s'est achevée en décembre 2025, et présente des pistes de réflexion concernant la voie à suivre (voir le projet de décision au paragraphe 42).

Objectif stratégique pertinent: Tous.

Principal résultat: Résultat 1: Une action normative forte et moderne en faveur de la justice sociale ; résultat 5: Égalité des genres, égalité de traitement et égalité des chances pour tous ; résultat 6: Protection au travail pour tous.

Incidences sur le plan des politiques: Les mesures proposées devraient renforcer la capacité de l'OIT de promouvoir l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, conformément aux normes et politiques de l'OIT.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Dans la limite des ressources existantes.

Suivi nécessaire: Voir le projet de décision.

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

Documents connexes: [GB.355/POL/2](#); [GB.355/INS/3/1](#); [GB.355/INS/16/1](#); [GB.352/INS/3/1](#); [GB.349/INS/8](#); [GB.349/INS/6\(Rev.1\)](#); [GB.349/INS/3/2](#); [GB.346/INS/5](#); [GB.337/INS/3/1](#); [GB.337/PV](#).

► I. Contexte

1. À sa 337^e session (octobre-novembre 2019), le Conseil d'administration a examiné la stratégie visant à donner effet à la [Résolution concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail](#), adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 108^e session (2019) en même temps que la convention (n° 190) et la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019. Le Conseil d'administration a demandé au Directeur général de tenir compte de la stratégie et des orientations y afférentes dans l'exécution du programme et budget, dans l'élaboration des cadres stratégiques ultérieurs et dans son action visant à faciliter la mobilisation de ressources ¹. À sa 349^e session (octobre-novembre 2023), le Conseil d'administration a procédé à un examen à mi-parcours de la mise en œuvre de la stratégie ².
2. Le présent document dresse un bilan final de la mise en œuvre de la stratégie, qui s'est achevée en décembre 2025. Il fait la synthèse des résultats et progrès les plus marquants, en particulier ceux enregistrés pendant la période biennale 2024-25, met en évidence les principaux facteurs de réussite et enseignements tirés et présente des pistes de réflexion sur la voie à suivre, au sujet desquelles le Conseil d'administration est appelé à formuler des orientations et à prendre une décision. On trouvera une liste des principales publications et formations élaborées dans le cadre de la stratégie dans un document distinct publié pour référence sur le site Web du Conseil d'administration ³.

► II. Stratégie de l'OIT pour une action en faveur de l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail: bilan final

3. Fondée sur la convention n° 190 et sur la recommandation n° 206, la stratégie avait pour objectif de promouvoir un monde du travail exempt de violence et harcèlement au moyen d'une approche inclusive et intégrée tenant compte des considérations de genre. Mise en œuvre autour de trois piliers complémentaires – promotion de la ratification et de l'application effective des instruments; appui aux mandants par la diffusion de connaissances et la fourniture d'une assistance technique; promotion de la coopération internationale – elle a associé une action dans le domaine de la législation et des politiques, des activités de recherche et de sensibilisation et à des initiatives visant à faire évoluer les pratiques sur les lieux de travail, avec le dialogue social et les besoins des mandants comme éléments structurants.
4. La stratégie a joué un rôle moteur en guidant la coordination des activités à l'échelle du Bureau, au siège comme sur le terrain, ce qui a amélioré la collaboration entre les départements et la cohérence des politiques. L'intégration d'un produit spécifique dans le programme et budget a contribué à faire de la lutte contre la violence et le harcèlement l'une des priorités essentielles

¹ GB.337/PV, paragr. 78.

² GB/349/INS/6(Rev.1).

³ GB.356/INS/4/REF.

de l'Organisation. En outre, l'incorporation de cette question dans d'autres stratégies et plans d'action pertinents a renforcé la cohérence et la durabilité des politiques. Cela étant, la mise en œuvre de la stratégie a parfois été ralentie et limitée par les contraintes financières et en matière de ressources humaines, ce qui a mis en avant la nécessité de continuer à faire de cette question une priorité et de maintenir la coordination.

A. Large ratification de la convention et application effective des instruments

5. Tout au long de la mise en œuvre de la stratégie, le Bureau a encouragé la ratification de la convention, non seulement directement, par des actions spécifiques promouvant cet objectif, mais aussi indirectement, par un appui plus large en matière de renforcement des capacités, de formation et de développement de services, ce qui a permis aux mandants de mieux appréhender les instruments. Dans ce contexte, le Bureau a notamment mené ou contribué à mener des initiatives de sensibilisation et de renforcement du dialogue social, qui ont pris la forme d'activités techniques et promotionnelles - ateliers tripartites, missions techniques et séances d'information ciblées- destinées aux mandants de pays de toutes les régions et visant à encourager la ratification ⁴ ou la réflexion à ce sujet ⁵. Le dialogue continu entretenu avec les mandants et l'appui qui leur a été apporté en temps utile ont contribué à maintenir cette dynamique. Au 1^{er} février 2026, 54 ratifications de la convention n° 190 avaient été enregistrées.
6. Le Bureau a activement accompagné des pays de toutes les régions dans leurs processus d'examen de la législation et de validation préalables à la ratification ⁶. Parce qu'ils ont favorisé la tenue d'un dialogue social visant à recenser les lacunes d'ordre juridique et pratique en matière de lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail et se sont fondés sur une connaissance plus fine de la convention n° 190, ces processus ont constitué une avancée décisive vers la ratification et l'élaboration d'approches intégrées de la mise en œuvre dans plusieurs pays, dont le Monténégro et la Namibie.
7. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a commencé à examiner l'application de la convention n° 190. Depuis 2022, environ 74 pour cent des premiers rapports demandés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT ont été reçus, et environ 68 pour cent d'entre eux ont fait l'objet d'observations soumises par des organisations d'employeurs et de travailleurs. Au 1^{er} février 2026, la commission d'experts avait adressé des commentaires à 17 pays.
8. Au cours de la période de mise en œuvre de la stratégie, et indépendamment de la ratification, la convention n° 190 et la recommandation n° 206 ont été de puissants vecteurs de réforme dans le domaine de la législation et des politiques. À chaque fois que les mandants lui en ont fait la demande, le Bureau a fourni des conseils techniques sur la mise en conformité des cadres juridiques nationaux avec les instruments. Grâce à ces conseils, un certain nombre de

⁴ Argentine, Arménie, Bangladesh, Bahamas, Chili, Costa Rica, Espagne, Fidji, Kirghizistan, Mexique, Panama, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Pérou, République de Moldova, Samoa, Sri Lanka, Uruguay et Zimbabwe.

⁵ Côte d'Ivoire, Colombie, Éthiopie, Honduras, Iraq, Jamaïque, Jordanie, Kenya, Malawi, Népal, Oman, Ouzbékistan, Pakistan, Sénégal et Türkiye, entre autres.

⁶ Albanie, Algérie, Argentine, Arménie, Bahamas, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Colombie, Côte d'Ivoire, Égypte, Eswatini, Éthiopie, Fidji, Guinée-Bissau, Jamaïque, Jordanie, Indonésie, Kazakhstan, Kirghizistan, Madagascar, Malawi, Maroc, Mexique, Monténégro, Namibie, Ouzbékistan, Pakistan, République de Moldova, Samoa, Sénégal, Serbie, Thaïlande, Timor-Leste, Tunisie, Ukraine et Vanuatu.

pays ont mené ou récemment entamé des réformes de leur droit du travail ⁷. Le Bureau a systématiquement encouragé la prise en compte de la violence et du harcèlement au travail en tant que danger sur le lieu de travail dans les cadres relatifs à la sécurité et à la santé au travail, conformément à la convention n° 190. Cette approche a éclairé les réformes de la législation sur la sécurité et la santé au travail engagées dans plusieurs pays ⁸.

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

Collecte et mesure des données sur la violence et le harcèlement

9. Au tout début de la mise en œuvre de la stratégie, il a été constaté que les données disponibles et comparables sur la violence et le harcèlement faisaient cruellement défaut. Se fondant sur des travaux initiaux et répondant à la forte demande des mandants, le Bureau a œuvré à l'élaboration de normes et d'instruments statistiques internationaux destinés à faciliter la production de statistiques officielles. Compte tenu de la demande croissante des mandants, un questionnaire d'enquête préliminaire et un protocole relatif à la collecte éthique et sécurisée des données ont été mis au point et ont fait l'objet de tests qualitatifs en Côte d'Ivoire et en Jordanie. Ces outils ont été déployés à titre expérimental en 2024 dans trois pays d'Afrique de l'Ouest, dans le cadre d'un [projet sur la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail et la promotion de l'égalité de rémunération et de carrière entre les hommes et les femmes](#) financé par le gouvernement de la France. Ce projet a permis de produire des données empiriques sur l'ampleur de la violence et du harcèlement au travail et sur les formes que prend ce phénomène et d'introduire des innovations méthodologiques pour affiner encore les méthodes de conception des enquêtes et de collecte de données, tout en renforçant les capacités nationales en matière de statistiques. Les progrès accomplis dans ce domaine ont été présentés en octobre 2023 à la vingt-et-unième Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), qui a chargé le BIT de poursuivre les travaux qu'il mène pour définir des normes statistiques internationales et l'a prié de rendre compte des progrès réalisés à cet égard à la prochaine CIST, qui doit se tenir en 2028 ⁹. La création par le Bureau, en 2025, d'un groupe de travail technique tripartite sur les statistiques relatives à la violence et au harcèlement au travail comme suite à la demande de la vingt-et-unième CIST, constitue une nouvelle avancée vers l'élaboration d'orientations statistiques internationales cohérentes s'inscrivant dans la droite ligne des travaux de mesure de la violence menés plus largement par les Nations Unies.
10. Parallèlement à ces activités, le Bureau a continué de répondre aux demandes d'aide à la collecte de données et à la production d'éléments factuels formulées au niveau national. Il a notamment aidé la Türkiye à mener de vastes travaux de recherche sur la façon dont la violence et le harcèlement au travail sont perçus et vécus, ce qui a débouché sur la mise en place de la base nationale de données factuelles la plus complète à ce jour. En outre, dans le cadre de leurs évaluations dans les entreprises et de leurs services consultatifs, les conseillers d'entreprise du programme Better Work – initiative de l'OIT menée en partenariat avec la

⁷ Argentine, Arménie, Bangladesh, Cambodge, Chili, Colombie, Lesotho, Kazakhstan, Kirghizistan, Mexique, Mongolie, Ouzbékistan, Pakistan, République de Moldova, Serbie, Sri Lanka, Uruguay, Viet Nam et Zimbabwe, entre autres.

⁸ Eswatini, Kenya, Kirghizistan, Lesotho, Mongolie, Namibie et Serbie, entre autres.

⁹ Pour de plus amples informations, voir le site Web de la CIST: <https://ilostat.ilo.org/fr/about/standards/icls>.

Société financière internationale – ont produit des données quantitatives et qualitatives sur le non-respect des normes du travail lié au genre, y compris sur les actes de violence et de harcèlement commis contre les femmes et les hommes, ce qui a permis de mieux cerner les causes profondes de ces comportements et d'éclairer les mesures correctives à prendre.

Activités de recherche et ressources documentaires

11. S'inspirant de travaux analytiques antérieurs, le Bureau a élargi la portée de ses recherches pendant la période de mise en œuvre de la stratégie pour appuyer le dialogue sur les mesures de politique générale à adopter et l'application fondée sur des données factuelles. Les travaux de recherche mondiaux ont été adaptés aux différentes réalités au moyen de produits régionaux et sous-régionaux, dont des guides sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206 élaborés à l'intention des pays d'Asie et du Pacifique ainsi que ceux d'Europe orientale et d'Asie centrale. Avec le soutien du gouvernement de la France, le Bureau a renforcé la coordination des activités de recherche en créant le Réseau international de recherche sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, grâce auquel plus de 70 chercheurs et spécialistes de pays francophones peuvent avoir des échanges réguliers. De 2022 à 2024, des travaux de recherche multidisciplinaire menés en Afrique de l'Ouest sur la base de consultations tripartites sous-régionales ont abouti à la production de nouvelles données factuelles sur l'ampleur, les formes, les causes profondes et les incidences de la violence et du harcèlement dans l'économie aussi bien formelle qu'informelle, qui sont présentées de manière synthétique dans un rapport intitulé *Making the invisible visible – Understanding and addressing violence and harassment in the world of work in West Africa* (à paraître). Les résultats de ces travaux ont ensuite été validés et diffusés dans le cadre de forums tripartites nationaux et régionaux, dont un événement tripartite sous-régional consacré à la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail et la promotion de l'égalité salariale, organisé à Dakar en 2024. D'autres travaux de recherche ont examiné la violence et le harcèlement fondés sur le genre sous l'angle de la sécurité et de la santé au travail, dans le contexte des chaînes d'approvisionnement et comme sujet de négociation collective, et analysé les facteurs de risques sous-jacents liés à la discrimination et aux inégalités structurelles. Parmi ces travaux figurent par exemple des études sur les inégalités en matière de salaire et d'emploi et sur la violence et le harcèlement ciblant les personnes en situation de handicap, notamment en Afrique du Sud, au Lesotho, au Nigéria, en Ouganda, au Rwanda et au Zimbabwe.
12. Afin de renforcer l'efficacité des mesures de prévention, le BIT a élaboré un outil pour mettre au point des interventions tenant compte de l'influence qu'exercent les comportements, les attitudes et les pratiques adoptés sur les lieux de travail sur la fréquence et le signalement des cas de violence et de harcèlement. Avec le soutien de l'Agence suédoise de coopération internationale pour le développement et en consultation avec les mandants concernés, l'outil a été testé dans le secteur de la santé du Pakistan, ce qui a permis de recenser les normes et les pratiques sur les lieux de travail qui contribuent à ce que les actes de violence et de harcèlement, en particulier ceux fondés sur le genre, soient tolérés ou peu signalés, l'objectif étant d'éclairer la conception de mesures de prévention et de riposte plus efficaces. En 2025, un deuxième test a été lancé dans le secteur éthiopien de l'habillement dans le cadre du programme Better Work, dans le but en particulier d'améliorer la collecte de données sur la violence et le harcèlement, d'inciter à signaler les cas et de renforcer la prévention sur le lieu de travail au moyen de méthodes adaptées au comportement des employeurs et des travailleurs et à la façon dont ils prennent des décisions.

13. Le Bureau a continué de promouvoir l'intégration de la prévention de la violence et du harcèlement dans les systèmes de formation et de développement des compétences, y compris l'enseignement et la formation techniques et professionnels. Des lignes directrices générales sur la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement dans les systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels et de développement des compétences ont été élaborées, diffusées et appliquées au niveau national. En Argentine, dans les provinces de Buenos Aires et de Córdoba, les programmes de formation sur la violence et le harcèlement ont été renforcés et institutionnalisés. Au Bangladesh, dans le cadre du [projet ProGRESS](#), financé par le gouvernement du Canada, des ressources documentaires ont été élaborées et diffusées dans des établissements d'enseignement et de formation techniques et professionnels et dans 21 ministères en 2024-25, ce qui a contribué aux efforts déployés au niveau national pour promouvoir des milieux d'apprentissage et de travail plus sûrs et plus inclusifs, ainsi qu'à l'adoption du premier plan d'action national sur le genre et les compétences (2025-2027). Au Costa Rica, l'Institut national des apprentissages a mis les protocoles institutionnels en conformité avec la convention n° 190 en mettant en place des mécanismes de formation, de plainte et d'orientation des victimes ainsi que des procédures de contrôle.

Violence et harcèlement fondés sur le genre et groupes particulièrement exposés

14. Conformément aux orientations reçues à l'occasion de l'examen à mi-parcours, l'action menée pour prévenir et combattre concrètement la violence et le harcèlement fondés sur le genre a été renforcée. Cela s'est notamment traduit par : une plus grande participation des employeurs et un renforcement des capacités sur les lieux de travail au Malawi, grâce à un programme financé par le gouvernement de la Norvège; la fourniture d'un appui aux fins de l'adoption et de la mise en œuvre de politiques de tolérance zéro et de procédures en matière de violence et de harcèlement – notamment la création de mécanismes de plainte et de soutien ainsi que de formations connexes – au moyen d'un projet mené en Türkiye avec le concours du gouvernement de la Suède; la mise en place, dans le cadre du programme Better Work, d'outils et de formations visant à prévenir le harcèlement sexuel dans les usines en Indonésie, en Jordanie, au Nicaragua et au Viet Nam; et la fourniture d'un appui juridique et stratégique au titre du [projet Safe and Fair](#), mené de 2018 à 2022 en collaboration avec l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC). D'autres mesures ont permis de mettre en œuvre le principe de la prévention de la violence et du harcèlement fondés sur le genre dans la pratique, à savoir notamment : la promotion d'initiatives transfrontières sur ce type de violence et de harcèlement visant les travailleuses migrantes en Asie dans le cadre du projet Safe and Fair et du [projet PROTECT](#), financés par l'Union européenne et exécutés par le BIT, ONU-Femmes, l'ONUDC et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance sur la période 2024-2026, l'objectif étant de protéger les droits des travailleuses migrantes et des enfants migrants en Asie du Sud-Est; l'élaboration d'orientations et de formations tenant compte des considérations de genre à l'intention des employeurs au Bangladesh; l'intégration de la prévention de la violence et du harcèlement, notamment la violence et le harcèlement fondés sur le genre, dans les programmes d'infrastructures à forte intensité d'emplois, par exemple au Timor-Leste; et la mise en œuvre d'outils de formation tripartites au Zimbabwe.
15. Étant donné que la violence et le harcèlement fondés sur le genre sont souvent associés à d'autres formes de vulnérabilité, les actions menées à l'échelle des pays ont en outre ciblé les groupes particulièrement exposés, notamment les travailleuses migrantes, les réfugiés, les personnes en situation de handicap et les travailleurs informels. En Argentine, par exemple, le projet Lazos a consisté à mettre au point à l'intention des bureaux de l'emploi des orientations et des outils de sensibilisation pour combattre la violence, la discrimination et la xénophobie

qui touchent les migrants et les réfugiés. En Indonésie, les interventions menées au titre des projets Safe and Fair et PROTECT ont conduit à l'intégration de services chargés de la sécurité des migrations dans les structures de gouvernance locales de 45 villages. Au Mexique, des centres de ressources ont apporté un soutien à des travailleurs migrants victimes de violence et de harcèlement. Au Sénégal, un réseau d'entreprises inclusives a été créé en 2025, avec pour objectif de réunir des organisations d'employeurs pour promouvoir l'égalité des genres et l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Renforcement des systèmes de prévention et d'intervention

16. Une plus grande attention a été portée à la nécessité d'élargir et d'adapter les cadres de sécurité et de santé au travail existants afin de prévenir la violence et le harcèlement, notamment en tant que risque psychosocial. Le Bureau a apporté un appui aux mandants grâce à des activités de sensibilisation, de développement des connaissances et de renforcement des capacités, et en fournissant des orientations techniques sur l'application de la convention n° 190 pour ce qui est de la gestion des risques professionnels. Des études ont été menées sur les liens entre discrimination, violence et harcèlement et autres risques psychosociaux et nouveaux risques tels que les effets psychosociaux des technologies fondées sur l'intelligence artificielle; elles ont permis d'examiner les moyens que les cadres juridiques et stratégiques peuvent offrir pour lutter contre les risques pour le bien-être mental et social au moyen d'approches intégrées conformes à la convention n° 190. Sur cette base, le Bureau a renforcé ses activités sur ces questions au niveau des pays. Un appui a été fourni pour que les politiques et programmes de sécurité et de santé au travail tiennent compte de la convention n° 190 au Botswana, en Eswatini, au Malawi et en Afrique du Sud, tandis qu'en Namibie, au Lesotho et en Zambie, des dispositions sur la violence et le harcèlement ont été élaborées grâce à des outils complémentaires, par exemple des codes et des programmes de mise en œuvre. Pour favoriser la prévention sur le lieu de travail, des outils pratiques ont également été mis au point. Ainsi, au Mexique, la mise en œuvre à titre expérimental d'un ensemble d'outils du Fonds Vision Zéro destinés à repérer, analyser et prévenir les risques psychosociaux au travail dans le secteur agricole a montré qu'on pouvait lutter contre la violence et le harcèlement grâce à des instruments de sécurité et de santé au travail concrets et adaptés aux différents secteurs.
17. Le Bureau s'est en outre attaché à mieux faire prendre en compte la convention n° 190 dans les cadres, orientations et initiatives de renforcement des capacités relatifs à l'inspection du travail. Dans le prolongement des travaux précédents, un module de formation des inspecteurs du travail consacré à la violence et au harcèlement est sur le point d'être achevé. Au niveau des pays, l'appui fourni s'est surtout traduit par: le renforcement des mandats, des outils et des compétences des inspecteurs, notamment par la révision des listes de contrôle et des orientations liées aux inspections (par exemple en Albanie et au Sénégal); l'élargissement des attributions légales permettant de procéder à des vérifications concernant les procédures de prévention et d'intervention sur le lieu de travail (par exemple en République de Moldova); des orientations et des programmes de formation ciblés à l'intention des inspecteurs du travail et des mandants (par exemple en Arménie, au Costa Rica, en Indonésie, au Kazakhstan, en République de Moldova, en Ouzbékistan et au Panama); et la mise en place de nouveaux systèmes électroniques de gestion des cas (par exemple à Trinité-et-Tobago). Au Costa Rica, l'appui prêté a notamment contribué à faire du harcèlement sexuel et des actes d'intimidation sur le lieu de travail une priorité de la stratégie de l'inspection du travail et à renforcer les capacités des inspecteurs du travail et des organisations de travailleurs, deux axes d'une démarche plus large visant à donner effet à la convention n° 190.

18. Compte tenu de l'intérêt croissant manifesté par les mandants, le Bureau a poursuivi ses travaux sur l'accès à la justice et à des mécanismes d'intervention efficaces en cas de violence et de harcèlement. Les recommandations formulées à la première réunion technique tripartite sur le thème «Accès à la justice du travail pour tous: Prévention et règlement des conflits du travail», qui s'est tenue en février 2025, font expressément mention de la lutte contre la violence et le harcèlement et ont guidé les travaux en cours visant à élaborer des orientations mondiales sur la création de procédures de traitement des plaintes conformes à la convention n° 190 et le renforcement des procédures existantes ¹⁰. L'assistance technique fournie aux pays a notamment porté sur: l'élaboration et l'application à titre expérimental d'orientations sur le traitement des plaintes en interne comprenant des dispositions spéciales relatives à la violence et au harcèlement (par exemple en Arménie); l'intégration de mécanismes de réparation centrés sur les rescapés dans les programmes d'infrastructure à forte intensité d'emplois (par exemple en Jordanie et au Népal); et le renforcement de la capacité des institutions et des partenaires sociaux à élaborer des politiques internes et des procédures de traitement des plaintes (par exemple en Jordanie et en Türkiye). Au Panama, le ministère du Travail et du Développement de l'emploi a examiné et validé, avec l'assistance technique du BIT, des lignes directrices techniques de portée nationale sur les services d'orientation professionnelle, y compris des procédures de lutte contre la violence et le harcèlement. L'appui apporté au gouvernement de l'État de Palestine dans le cadre du programme de l'OIT en matière de coopération pour le développement en faveur du territoire palestinien occupé a contribué à la création et à la mise en service de lignes téléphoniques de dépôt de plaintes et d'unités d'enregistrement des plaintes gérées par les syndicats. Quant au programme Better Work, il a permis d'intégrer la question de la violence et du harcèlement fondés sur le genre dans les mécanismes de plainte sur le lieu de travail et les dispositifs de dialogue social traditionnels par la mise à jour de supports didactiques et consultatifs, la mise en place à titre expérimental d'un renforcement des capacités des comités de lutte contre le harcèlement (par exemple au Bangladesh) et le lancement d'activités sur les mécanismes d'orientation des victimes (d'abord au Bangladesh et en Éthiopie puis au Cambodge et au Pakistan).

Économie informelle

19. S'appuyant sur les orientations formulées par le Conseil d'administration lors de son examen à mi-parcours de la stratégie, le Bureau a davantage mis l'accent sur la lutte contre la violence et le harcèlement dans l'économie informelle. Il a ainsi, dans sa contribution à la discussion générale sur des approches innovantes pour remédier à l'informalité et promouvoir la transition vers la formalité en faveur du travail décent, qui s'est tenue à la 113^e session (2025) de la Conférence internationale du Travail, passé en revue les pratiques des pays sur ce point et y a consacré une section du rapport d'information établi en vue de la discussion ¹¹. Dans la [résolution](#) qu'elle a adoptée sur cette question, la Conférence a invité les Membres à lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, conformément à la convention n° 190; quant au cadre de suivi approuvé ultérieurement par le Conseil d'administration à sa 355^e session (novembre 2025), il pose les fondements de l'assistance technique future et de la poursuite des activités de promotion de la convention n° 190 dans le contexte de l'informalité ¹².

¹⁰ OIT, *Conclusions de la réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous: Prévention et règlement des conflits du travail*, TMAIJ/2025/6, 2025.

¹¹ OIT, *Des approches innovantes pour remédier à l'informalité et promouvoir la transition vers la formalité en faveur du travail décent*, ILC.113/VI, 2025.

¹² GB.355/INS/3/1.

20. La stratégie a accordé une attention particulière à certains groupes, notamment les travailleurs domestiques et les travailleurs des lieux de travail publics informels. Des analyses sur le travail domestique fondées sur une théorie du changement visant à faire évoluer les normes sociales ont inspiré des études qualitatives et des interventions pilotes en Argentine, ainsi qu'un examen de l'expérience acquise à l'échelle internationale en matière de protection des droits des travailleurs domestiques. Au niveau national, des approches intégrées associant infrastructures, prévention et mécanismes communautaires ont montré comment, dans des contextes informels, les principes consacrés par la convention n° 190 pouvaient être appliqués efficacement pour améliorer la sécurité, la dignité et l'accès à la protection, en particulier pour les femmes. On peut notamment citer comme exemple les initiatives relatives à des marchés sûrs et des lieux de travail décents au Zimbabwe, complétées par des mesures d'autonomisation économique des femmes conçues comme des stratégies de prévention et de rétablissement à long terme des rescapées de violence et de harcèlement fondés sur le genre. Le projet de lutte contre la violence et le harcèlement et de promotion de l'égalité des genres au travail mené en Afrique de l'Ouest et financé par le gouvernement de la France (voir plus haut) a également permis de promouvoir cette démarche par des études, des activités de sensibilisation et de renforcement des capacités et la fourniture d'un appui à la formalisation des coopératives de femmes dans le secteur de la pêche et de l'agriculture. De même, la deuxième phase du [projet visant à promouvoir les droits et l'inclusion sociale par l'organisation et la formalisation \(PRS\)](#) – une initiative conjointe de l'OIT et du gouvernement du Japon mise en œuvre au Népal, en Inde et au Pakistan – a contribué à soutenir la prévention communautaire, les mécanismes de plainte, les politiques sur le lieu de travail et les codes de conduite, et à renforcer le dialogue bipartite et tripartite en faveur des travailleurs domestiques et des autres travailleurs exposés à un risque élevé d'informalité. Au Népal, ces efforts ont également conduit à l'adoption, par l'Association de gestion des déchets solides, d'un code de conduite couvrant tous les travailleurs. Tous ces exemples indiquent que, dans l'économie informelle, pour que les travailleurs aient véritablement accès à la justice et à des moyens de recours et de réparation, ils doivent bénéficier de mécanismes de plainte et d'orientation de proximité, y compris de moyens d'action communautaires et syndicaux.

Renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs

21. Depuis 2020, le Bureau accompagne les organisations d'employeurs et les associations professionnelles au moyen d'orientations pratiques, de formations et d'initiatives de renforcement des capacités visant à traduire les dispositions de la convention n° 190 par des mesures concrètes dans les entreprises, en tirant parti de l'engagement croissant de ces organisations et associations en faveur de l'égalité des genres et de la diversité. Selon une étude conjointe de l'OIT et de l'Organisation internationale des employeurs menée en 2024, à l'échelle mondiale, 42 pour cent des organisations d'employeurs et des associations professionnelles s'étaient dotées d'une politique sur la violence et le harcèlement, ce qui illustre combien la mobilisation des employeurs est importante. Dans ce contexte, le Bureau a prêté son concours à ces organisations et associations, notamment au moyen de ressources clés telles que la publication [Violence et harcèlement au travail: Un guide pratique pour les employeurs](#) (2022), largement traduite et diffusée. Sur cette base, [une formation complète complétée d'un manuel détaillé](#) sur les moyens de prévenir et de combattre la violence et le harcèlement au travail a été mise au point pour les entreprises en 2024; elle a été dispensée en Afrique et en Europe pour former des formateurs, puis déclinée au niveau des entreprises dans certains pays comme l'Eswatini, la Mongolie et la Macédoine du Nord. En Ouzbékistan, le guide à l'intention des employeurs a été adapté et appliqué à l'aide d'outils sectoriels utilisés dans les programmes internes d'entreprises de l'aviation. Des initiatives nationales

spécialement adaptées ont en outre contribué à sa mise en œuvre dans les entreprises. On peut notamment citer l'élaboration d'orientations pratiques à l'intention des employeurs égyptiens, jordaniens et palestiniens du secteur privé en; l'établissement de protocoles pratiques et d'un guide numérique pour la mise en œuvre de la convention n° 190 au Mexique; la promotion d'outils d'évaluation des risques de sécurité et de santé au travail tenant compte de la violence et du harcèlement et des risques psychosociaux auprès des grandes entreprises et des micro, petites et moyennes entreprises en Macédoine du Nord; et la mise à disposition d'une formation, y compris d'une formation de formateurs, pour le personnel des ressources humaines et les dirigeants syndicaux en République de Moldova. En Asie du Sud-Est, la coopération au titre du projet Safe and Fair a débouché sur des initiatives régionales et nationales de formation, notamment l'élaboration d'un ensemble d'outils et une formation à l'intention des employeurs en Malaisie et en Thaïlande. D'autres orientations ciblant les employeurs ont également été formulées en El Salvador et en Jamaïque, contribuant encore davantage à l'application de la convention n° 190 dans les entreprises.

22. Le Bureau a soutenu de manière systématique les organisations de travailleurs par des formations, des actions de sensibilisation et une assistance technique aux niveaux national, sous-régional et régional, ce qui a permis aux syndicats de participer efficacement aux processus de ratification et de promouvoir et suivre la mise en œuvre de l'instrument. À l'échelle mondiale, ces activités ont été étayées par la publication en 2024 d'un *rapport sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail portant sur les initiatives, les stratégies et les négociations des syndicats depuis l'adoption de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206, 2019*, qui décrit les politiques, les stratégies et les pratiques de négociation collective des syndicats dans 11 domaines thématiques et constitue une référence concrète pour l'action syndicale. Un appui national a été fourni dans un certain nombre de pays qui en ont fait la demande ¹³. Ces interventions ont donné des résultats concrets, à savoir notamment: un renforcement du dialogue sur les politiques et de la sensibilisation (par exemple au Costa Rica); des avancées en matière de négociation collective et de leadership des femmes (par exemple en Albanie et au Malawi); une intensification des campagnes de ratification (par exemple en Côte d'Ivoire, en Éthiopie, au Ghana, au Malawi, au Mozambique, au Sénégal et en République unie de Tanzanie); une meilleure prise en compte de la prévention de la violence et du harcèlement et de l'égalité des genres dans les politiques et les revendications des syndicats (par exemple en Arménie, au Kazakhstan, au Kirghizistan, au Nigéria, en Ouganda et en Türkiye); une participation accrue des femmes et des jeunes syndicalistes (par exemple au Cameroun, au Malawi, en République de Moldova et au Sénégal). En parallèle, l'appui du Bureau a contribué à donner effet à la convention n° 190 grâce à l'obtention de résultats sur le plan des institutions et de la négociation collective, notamment l'élaboration de lignes directrices sur les mécanismes d'orientation en Albanie, le renforcement des capacités des syndicats et des processus institutionnels au Liban et à Oman, l'adoption de politiques et de clauses de conventions collectives prônant une tolérance zéro en Türkiye, ainsi que l'adoption d'une politique régionale et de dispositions de conventions collectives connexes en Ukraine.

¹³ Albanie, Angola, Argentine, Arménie, Équateur, Espagne, Éthiopie, Ghana, Guatemala, Kazakhstan, Kirghizistan, Lituanie, Malawi, Tadjikistan, Trinité-et-Tobago, Ouganda, Ukraine, République de Moldova, République unie de Tanzanie et Ouzbékistan, entre autres.

Travail mené au niveau sectoriel

23. Au niveau sectoriel, l'une des grandes réalisations est l'aide apportée aux mandants dans la lutte contre la violence et le harcèlement en mer. En juin 2025, la Conférence a adopté des [amendements au code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée \(MLC, 2006\)](#), qui intègrent et rappellent les principes de la convention n° 190 et requièrent que des mesures soient prises pour prévenir et interdire la violence et le harcèlement à bord des navires, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et les agressions sexuelles; ces amendements devraient entrer en vigueur en décembre 2027. En parallèle, le Bureau a continué à favoriser l'ajout de dispositions sur la violence et le harcèlement dans les [codes, les principes directeurs et les outils](#) de secteurs comme la construction, le textile, les systèmes agroalimentaires, la foresterie, le tourisme et l'industrie.
24. Des études et des analyses sur la violence et le harcèlement dans certains secteurs ont été étendues à un éventail de secteurs plus large. Une attention particulière a été accordée à ceux où il existe un risque accru de violence par des tiers, par exemple dans la santé, l'hôtellerie-restauration, les services sociaux, le divertissement, le travail domestique et les services publics. Des études ont également porté sur l'agriculture, l'énergie, l'exploitation minière et le milieu du sport professionnel, ainsi que sur l'enseignement dans un contexte de crise et les lanceurs d'alerte dans le service public. Des réunions techniques et des ateliers tripartites sectoriels, par exemple ceux concernant le secteur forestier en Afrique de l'Est, ont permis de traduire des normes mondiales en mesures concrètes et aidé les acteurs nationaux à mieux se les approprier. Par ailleurs, un webinaire régional coorganisé par l'OIT et ONU-Femmes en novembre 2024 a illustré comment l'application de la convention n° 190 pouvait prévenir la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans le secteur de l'audiovisuel en Amérique latine et dans les Caraïbes. Le Bureau a en outre contribué au dialogue et aux activités de sensibilisation sur les politiques sectorielles par l'intermédiaire du Comité d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant, et grâce à des manifestations médiatisées telles que la [conférence de haut niveau](#) sur la promotion du travail décent et de l'organisation de manifestations responsables dans le sport féminin. Récemment, son action dans le secteur de la santé s'est considérablement intensifiée, notamment grâce au [programme «S'engager pour la santé»](#), une initiative conjointe de l'OIT, de l'Organisation de coopération et de développement économiques et de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS). Dans ce cadre, le Bureau a contribué aux initiatives suivantes: la mise en œuvre de l'approche OIT-OMS HealthWISE dans les établissements de santé en Afrique du Sud, au Malawi, au Pakistan et au Tchad; l'alignement des cadres réglementaires et stratégiques sur la convention n° 190 au Malawi et au Pakistan; et l'intégration de la prévention de la violence et du harcèlement dans les programmes d'éducation à la santé au Pakistan. Ces initiatives se sont traduites par un renforcement des mécanismes de signalement et d'intervention. Dans d'autres secteurs, notamment ceux de la culture des plants de tabac au Malawi et de l'agriculture en Ouzbékistan, des projets de coopération pour le développement ont conduit à une meilleure prise en compte de la prévention de la violence et du harcèlement dans les stratégies desdits secteurs.

Formation et renforcement des capacités

25. Les activités de renforcement des capacités et de formation ont été menées selon une approche pluridimensionnelle visant à mieux faire comprendre la convention n° 190 et la recommandation n° 206 et à favoriser la mise en commun des données d'expérience et des bonnes pratiques. Des activités de formation et de sensibilisation ont été organisées à l'intention des gouvernements, des partenaires sociaux, de membres d'organes législatifs ou judiciaires, d'agents de l'inspection du travail, de parlementaires et de journalistes dans de nombreux pays ¹⁴. Une formation spécialisée sur la conduite responsable des entreprises a été élaborée.
26. Le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin), a joué un rôle central à l'appui de la mise en œuvre de la stratégie en dispensant les formations et en diffusant les connaissances à plus grande échelle aux niveaux régional, national et mondial. Il a tout d'abord mis à disposition, en plusieurs langues, des cours en ligne de base sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206, puis a élargi l'offre à des modules de formation des formateurs, des cours à rythme libre et de l'apprentissage par l'expérience (y compris en réalité virtuelle), et intégré des modules sur la violence et le harcèlement à ses programmes emblématiques, tels que l'Académie sur le genre et l'Académie sur l'administration du travail, l'inspection du travail et la conformité des lieux de travail. Pour les pays ayant ratifié la convention, des activités de formation adaptées ont mis l'accent sur le renforcement de la capacité à établir des rapports au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT. Des formations sur la conception de politiques relatives aux lieux de travail ont également été dispensées. Sur la période 2020-2025, environ 2 415 participants ont été formés dans le cadre d'activités d'apprentissage en ligne, à rythme libre, en présentiel ou mixtes portant spécifiquement sur la convention n° 190 et sur la recommandation n° 206 ¹⁵. Des initiatives régionales, notamment des académies sur le genre en Asie-Pacifique et en Amérique latine et des colloques virtuels en Afrique de l'Ouest, puis la mise en place d'une communauté de pratique, ont en outre encouragé l'apprentissage durable par les pairs. Plusieurs de ces activités ont été financées par des contributions extrabudgétaires.

Activités de sensibilisation et de mobilisation

27. L'OIT a lancé une campagne de communication mondiale en 2021 sous le slogan «Libérer le monde du travail de la violence et du harcèlement» dans le but de mieux faire connaître la convention n° 190 et de promouvoir sa ratification et sa mise en œuvre. Cette campagne, élaborée en premier lieu pour les médias sociaux, s'appuie sur des messages de mandants et d'acteurs influents, des animations, des infographies, des récits d'exemples marquants et des vidéos courtes, et tire parti des principales initiatives internationales, telles que la campagne «16 jours d'activisme contre la violence basée sur le genre» et la [campagne de ratification](#) lancée pour célébrer l'anniversaire de l'adoption de la convention n° 190. Tout au long de la mise en œuvre de la stratégie, l'OIT a également assuré la promotion de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206 en participant à des instances politiques internationales, notamment la Commission de la condition de la femme des Nations Unies, et à d'autres plateformes multilatérales telles que le G20, contribuant ainsi à maintenir sa visibilité politique et le dialogue sur les mesures à prendre au-delà de ses activités propres.

¹⁴ Argentine, Bangladesh, Bolivie (État plurinational de), Colombie, Côte d'Ivoire, Géorgie, Ghana, Grèce, Indonésie, Jordanie, Kazakhstan, Kirghizistan, Pérou, Philippines, Sénégal, Türkiye et Ouzbékistan, entre autres.

¹⁵ Voir GB.356/INS/4/REF pour plus de précisions.

28. La convention n° 190 et la recommandation n° 206 ont été traduites dans plusieurs langues nationales et des supports promotionnels prêts à l'emploi ont été mis à la disposition des mandants et des partenaires. Parallèlement à ces initiatives mondiales, le Bureau a mené un large éventail d'activités de sensibilisation et de promotion du dialogue relatif aux politiques en les adaptant à des publics et contextes spécifiques. Des ateliers, des conférences et des campagnes ont ainsi été organisés, et la radio, les médias sociaux et d'autres canaux ont été utilisés en vue de promouvoir une meilleure compréhension de la convention n° 190, de préciser son champ d'application et d'entretenir la dynamique en faveur de sa ratification et de sa mise en œuvre.

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

29. Des efforts ont été déployés pour intégrer la convention n° 190 dans le corpus de normes et de politiques international plus large. Depuis 2019, l'instrument est mentionné dans les résolutions pertinentes de l'Assemblée générale des Nations Unies et du Conseil des droits de l'homme de l'ONU. Lorsque la demande lui en a été faite, le Bureau a fourni un appui technique. Il a ainsi aidé l'Union européenne à garantir l'alignement entre les principes de la convention n° 190 et la directive européenne de 2024 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique; accompagné l'Union africaine en ce qui concerne sa convention sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des filles; et collaboré avec le Parlement panafricain au sujet de la loi type de 2025 sur l'égalité et l'équité de genre.
30. Le Bureau a intensifié la coopération avec les entités du système des Nations Unies et d'autres organisations internationales travaillant sur la question de la violence et du harcèlement, notamment ONU-Femmes, l'Organisation maritime internationale (OMI), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture et l'OMS. L'OIT s'est progressivement imposée comme l'institution de référence pour les entités du système des Nations Unies révisant leurs politiques de prévention contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et les mesures de protection qui s'y rapportent. Dans ce contexte, les principes de la convention n° 190 ont été pris en compte dans les milieux opérationnels des Nations Unies, notamment au moyen de cadres de sauvegarde environnementale et sociale et de programmes d'infrastructures à forte intensité d'emploi (Afghanistan, Haïti, Philippines, République arabe syrienne et Timor-Leste).
31. Les contributions extrabudgétaires, y compris les financements spécifiques des gouvernements du Canada, de la France, du Japon, de la Norvège et de la Suède ainsi que de l'Union européenne, ont contribué de manière déterminante à faire avancer les travaux sur la convention n° 190 à tous les niveaux. L'un des principaux résultats obtenus a été l'intégration progressive des considérations relatives à la violence et au harcèlement dans les programmes et les mécanismes de financement plus larges de l'OIT, ainsi que dans les initiatives qui, à l'origine, n'étaient pas articulées autour de cette question, telles que le Fonds Vision Zéro, la phase 2 du projet PRS en Inde, au Népal et au Pakistan, les projets Safe and Fair et PROTECT en Asie du Sud-Est et le projet sur l'égalité au travail en Jordanie.

► III. Cadre institutionnel de mise en œuvre

32. Afin de favoriser la collaboration et la cohérence, un groupe de travail technique composé de représentants des départements du siège, du Centre de Turin et des bureaux régionaux a facilité l'échange régulier d'informations et la planification conjointe. Grâce à une coordination et à un partage des connaissances continus, ce groupe a contribué à mettre en concordance les initiatives internes, opérationnelles et normatives, et aidé à recenser les complémentarités avec les domaines de travail connexes.
33. Conformément à la stratégie, le Bureau a assuré la promotion de la convention n° 190 dans le cadre de ses processus internes. Des cours de formation obligatoires en ligne sur la prévention des abus d'autorité, de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'exploitation et des atteintes sexuelles, ainsi qu'un cours obligatoire consacré à l'éthique ont été mis à la disposition du personnel. En complément de ces cours, des activités de remise à niveau ont été menées à intervalles réguliers, des orientations ont été fournies aux responsables et un [code de conduite pour la prévention de la violence et du harcèlement dans le cadre des manifestations placées sous l'égide de l'OIT](#) a été élaboré et utilisé. Tout au long de la période biennale 2024-25, des formations ont été organisées de manière ponctuelle dans certains bureaux sélectionnés, en réponse aux besoins. Ces initiatives ciblées de renforcement des capacités ont principalement porté sur le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'exploitation et les atteintes sexuelles, et ont mis en évidence la nécessité de la prévention et de la sensibilisation dans ces domaines et du traitement approprié des cas, conformément à la convention n° 190. En outre, en 2025, l'OIT a lancé la campagne RESPECT: *Ensemble pour une OIT plus sûre et plus inclusive*. Dans le droit fil du mandat du Directeur général et des priorités du système des Nations Unies, cette campagne promeut la dignité, l'inclusion et la tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des atteintes sexuelles, du harcèlement sexuel et de toutes les formes de violence au travail. D'abord mise en œuvre à titre pilote dans des bureaux extérieurs sélectionnés, elle sera élargie à l'échelle de l'Organisation en 2026. Le Bureau a également contribué au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes, qui comprend des indicateurs sur le harcèlement sexuel ainsi que sur l'exploitation et les atteintes sexuelles.
34. En parallèle, le Bureau a intensifié ses travaux visant à prévenir et à combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles en mettant l'accent sur les principes de dignité et de responsabilisation, ainsi que sur des approches centrées sur les victimes. Depuis 2023, un responsable de la prévention et de la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles accompagne les équipes du siège et des régions ainsi que les équipes de pays en leur fournissant des orientations techniques et des moyens de renforcer leurs capacités, ainsi que par des mesures de protection et de gestion des risques renforcées dans le cadre des activités de coopération pour le développement, conformément aux normes applicables à l'échelle du système des Nations Unies, ce qui contribue à instaurer une culture de tolérance zéro à l'égard de ces violences.

► IV. Principaux facteurs de réussite et enseignements tirés

35. L'expérience globale des six dernières années confirme que la convention n° 190 et la recommandation n° 206 constituent, pour l'OIT et ses mandants, une avancée majeure sur les plans normatif et des politiques. Les progrès en matière de ratification et de mise en œuvre se sont renforcés mutuellement: les initiatives promotionnelles et le dialogue social sur la ratification ont favorisé des réformes politiques et juridiques précoces, tandis que l'expérience de la mise en œuvre a consolidé la confiance dans les instruments et instauré une nouvelle dynamique propice à la ratification. L'un des principaux enseignements à retenir est que cette réussite repose sur l'intégration systématique de la convention n° 190 dans les principaux cadres stratégiques et programmatiques de l'OIT, qui offre aux mandants un outil de référence cohérent et homogène pour orienter leur action. Dans ce contexte, la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre en tant que cinquième principe et droit fondamental au travail a donné un nouvel élan aux approches axées sur la prévention en encourageant une plus grande cohérence entre les politiques de sécurité et de santé au travail et celles relatives à la violence et au harcèlement. En considérant la question de la violence et du harcèlement comme intrinsèquement liée à celle de milieux de travail sûrs, salubres et inclusifs, la stratégie a renforcé la pertinence et l'appropriation de la convention n° 190 dans les contextes politiques et sectoriels ainsi que sur les lieux de travail.
36. Un autre enseignement important tient au rôle central que jouent les partenaires sociaux dans la reconnaissance et le traitement de la violence et du harcèlement comme un défi majeur pour la société et sur le lieu de travail qui a des répercussions directes sur le bien-être des travailleurs et la performance des entreprises. Les organisations d'employeurs et de travailleurs se sont saisies de la convention n° 190 non seulement comme d'une norme internationale du travail, mais également comme d'un cadre normatif opérationnel pour faire face aux risques concrets sur les lieux de travail, dans les secteurs et sur les marchés du travail. Le Bureau a encouragé cette démarche en fournissant des outils pratiques, des orientations et des moyens ciblés de renforcement des capacités, donnant ainsi la possibilité aux partenaires sociaux d'accroître leurs services aux entreprises et leur aide aux travailleurs. L'appui fourni par le Bureau est venu renforcer les capacités institutionnelles dont disposent les partenaires sociaux pour combattre la violence et le harcèlement de façon à promouvoir des lieux de travail sûrs, salubres et inclusifs, des relations professionnelles saines et des entreprises durables. Le Bureau a également fait en sorte que les partenaires sociaux s'approprient davantage la convention et jouent un plus grand rôle dans sa mise en œuvre au moyen du dialogue social, de la négociation collective et de l'adoption de mesures sur le lieu de travail.
37. Un autre facteur clé de la réussite a été le mécanisme interne de coordination inclusive et rationalisée mis en place peu après l'adoption de la convention n° 190, qui a réuni les différents services techniques des départements du siège et des bureaux extérieurs. Cette approche a permis de gagner en efficacité, de réduire les doubles emplois et de favoriser les synergies dans les activités normatives et opérationnelles du Bureau, tout en facilitant l'échange d'informations sur l'expérience acquise par les pays. Au niveau international, la singularité de la convention n° 190, qui est le seul traité international traitant spécifiquement de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, a renforcé le rôle moteur et le pouvoir fédérateur de l'OIT, et a consolidé les partenariats noués avec d'autres agences du système des Nations Unies, telles que ONU-Femmes, l'OMS, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture et l'OMI, ainsi qu'avec des entités internationales et régionales, y compris l'Union européenne et le G20, ce qui a en retour amplifié la portée et l'influence de la convention, et sa capacité à inspirer l'élaboration de normes et politiques futures.

► V. La voie à suivre

38. La stratégie s'est révélée être un cadre efficace pour orienter l'appui fourni par le Bureau aux mandants afin de faire progresser la ratification et la mise en œuvre de la convention n° 190. Bien que la stratégie ait initialement été élaborée pour une période de six ans, l'intérêt soutenu manifesté par les mandants et la demande croissante d'assistance technique aux fins de la ratification et de la mise en œuvre effective de la convention confirment qu'elle conserve toute sa pertinence. Dans un contexte de transformations économiques, technologiques et sociales rapides qui façonnent le monde du travail, et alors qu'un nombre croissant de pays passent à l'action, les possibilités de tirer parti de l'évaluation des politiques et des pratiques et de promouvoir l'apprentissage entre pays se font plus nombreuses. Toutefois, les travaux futurs devront également aider les mandants à répondre aux orientations formulées par les organes de contrôle.
39. Dans le même temps, l'expérience acquise a mis en évidence l'existence de lacunes et de contraintes persistantes. Si l'on constate une meilleure sensibilisation au sujet de la convention n° 190 et une augmentation des premières mesures prises en vue de sa ratification et de l'élaboration de politiques, de nombreux mandants ont toujours des difficultés à assurer une mise en œuvre durable et efficace, en particulier pour ce qui est d'adapter les réponses juridiques, politiques et institutionnelles à l'évolution des formes de travail et des risques. On citera parmi les défis rencontrés la capacité institutionnelle limitée, le faible niveau de coordination entre les institutions, le manque de données et d'éléments factuels, les difficultés à concrétiser les cadres juridiques et politiques par des mesures pratiques de prévention – y compris à travers des cadres de sécurité et de santé au travail – et les lacunes dans les mécanismes de mise en œuvre et d'intervention, notamment dans le traitement des plaintes.
40. Dans le contexte de la réforme en cours de l'OIT, il demeure essentiel de continuer à mettre clairement et résolument l'accent sur l'action visant à prévenir et combattre la violence et le harcèlement. Progresser dans l'application de la convention n° 190 est crucial pour favoriser des milieux de travail sûrs, justes et harmonieux, protéger les droits des travailleurs, soutenir la productivité et contribuer au développement durable, y compris face aux transformations à l'œuvre et aux risques émergents, ainsi que pour contribuer directement à des avancées sur tous les principes et droits fondamentaux au travail. Étant donné que l'instrument s'inscrit de manière transversale dans le cadre de l'Agenda du travail décent, et afin de garantir la continuité, la cohérence et l'efficacité de l'action menée, ce domaine de travail doit rester une priorité, bénéficier des ressources adéquates et être ancré clairement au niveau institutionnel.
41. Pour la suite, et compte tenu des enseignements tirés de la mise en œuvre de la stratégie, le Bureau pourrait poursuivre ses travaux suivant une approche intégrée et transversale. Une telle approche supposerait de maintenir la dynamique en faveur de la ratification tout en encourageant une mise en œuvre effective et cohérente au moyen de réformes législatives, politiques et institutionnelles; de consolider les systèmes de prévention et d'intervention grâce à des cadres relatifs à la discrimination et à la sécurité et à la santé au travail, aux services de l'inspection du travail et à l'accès à la justice du travail; et en renforçant la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs et leur capacité à agir comme acteurs déterminants de la mise en œuvre au moyen du dialogue social, de la négociation collective et de l'adoption de mesures au niveau des lieux de travail. Il importera de continuer d'investir dans la collecte des données, la recherche et le partage des connaissances pour éclairer l'élaboration de politiques fondées sur des données factuelles et l'apprentissage

entre pays, et d'avoir une action ciblée dans des domaines thématiques dans lesquels les mandants ont de fortes attentes et qui présentent des risques importants, conformément au mandat du Bureau, en tenant compte de ses avantages comparatifs et dans la limite des ressources disponibles.

► **Projet de décision**

42. Le Conseil d'administration:

- a) prie le Bureau de tenir compte des orientations formulées au cours de l'examen du document GB.356/INS/4 au sujet de la voie à suivre concernant la mise en œuvre de la stratégie pour une action en faveur de l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail;**
- b) prie le Directeur général de continuer à tenir compte de la stratégie et des orientations formulées au cours de la discussion dans le cadre de la réforme en cours de l'OIT, lorsqu'il élaborera de futures propositions de programme et de budget et dans son action visant à faciliter la mise à disposition de ressources extrabudgétaires.**