



**Cinquième question à l'ordre du jour:
La violence et le harcèlement contre les femmes
et les hommes dans le monde du travail**

**Rapports de la Commission normative: Résolution
et conclusions proposées soumises pour adoption
par la Conférence**

Le présent rapport contient le texte de la résolution et des conclusions proposées soumises par la Commission normative: La violence et le harcèlement dans le monde du travail, pour adoption par la Conférence.

Le rapport de la commission sur ses travaux a été publié sur le site Web de la Conférence dans le *compte rendu provisoire*, n° 8B, et il est soumis pour adoption par la Conférence sous réserve des corrections que les membres de la commission pourront présenter jusqu'au 15 juin 2018, à 18 heures.

Résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence d'une question intitulée «La violence et le harcèlement dans le monde du travail»

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

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

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

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

CONCLUSIONS PROPOSÉES

A. FORME DES INSTRUMENTS

1. La Conférence internationale du Travail devrait adopter des normes sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.
2. Ces normes devraient prendre la forme d'une convention complétée par une recommandation.

B. DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

3. Aux fins de ces normes:
 - a) l'expression «violence et harcèlement» dans le monde du travail devrait s'entendre d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre;
 - b) la violence et le harcèlement fondés sur le genre devraient s'entendre 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 comprennent le harcèlement sexuel;
 - c) le terme «travailleur» devrait désigner les personnes dans tous les secteurs, tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle, en zone urbaine ou rurale, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés ou dont le contrat de travail est suspendu, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi.
4. La violence et le harcèlement dans le monde du travail devraient s'appliquer à des situations qui se produisent à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail:
 - a) sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail;
 - b) sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires ou des salles d'eau;
 - c) pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail;
 - d) à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail;
 - e) dans le cadre de communications liées au travail effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication;
 - f) dans le logement fourni par l'employeur.
5. Les victimes et les auteurs de violence et de harcèlement dans le monde du travail peuvent être des employeurs ou des travailleurs, ou leurs représentants respectifs, ou des tiers, dont des clients, des prestataires de service, des usagers, des patients ou des membres du public.

C. CONCLUSIONS PROPOSÉES EN VUE D'UNE CONVENTION

6. La convention devrait comporter un préambule rédigé comme suit:

- a) rappelant que la Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales;
- b) réaffirmant la pertinence des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail;
- c) rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et la Convention relative aux droits des personnes handicapées;
- d) reconnaissant le droit de toute personne d'évoluer dans un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre;
- e) rappelant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail constituent une forme de violation des droits humains, mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent;
- f) rappelant que les Membres ont l'importante responsabilité de promouvoir un environnement général de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement pour faciliter la prévention de ces comportements, et que tous les acteurs du monde du travail doivent s'abstenir de recourir à la violence et au harcèlement, les prévenir et les combattre;
- g) reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail nuisent à la santé psychologique, physique et sexuelle, à la dignité et à l'environnement familial et social de la personne;
- h) reconnaissant que la violence et le harcèlement nuisent aussi à la qualité des services publics et des services privés et peuvent empêcher des personnes, en particulier les femmes, d'entrer sur le marché du travail, d'y rester et de progresser professionnellement;
- i) notant que la violence et le harcèlement sont incompatibles avec la promotion d'entreprises durables et ont un impact négatif sur l'organisation du travail, les relations sur le lieu de travail, la motivation des travailleurs, la réputation de l'entreprise et la productivité;
- j) reconnaissant que la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, et considérant qu'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes et aux facteurs de risque sous-jacents, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;
- k) notant que la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que le monde du travail, ses institutions et les gouvernements peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures nationales, à faire reconnaître la violence domestique, à y répondre et à y remédier.

7. Tout Membre qui ratifie la convention devrait reconnaître le droit de toute personne d'évoluer dans un monde du travail exempt de violence et de harcèlement et, conformément à la législation et aux circonstances nationales, adopter, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive et intégrée, tenant compte des considérations de genre, qui vise à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail et qui consiste notamment à:

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

Principes et droits fondamentaux au travail et protection

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

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

10. Tout Membre devrait adopter une législation et des politiques garantissant à tous les travailleurs le droit à l'égalité et à la non-discrimination, y compris aux femmes ainsi qu'aux travailleurs appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Mesures de prévention

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

- a) recenser, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées et par d'autres moyens, les secteurs, les professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs à la violence et au harcèlement;
- b) prendre des mesures pour protéger les travailleurs concernés de façon effective;
- c) protéger la vie privée des personnes concernées et la confidentialité, dans la mesure où cela est possible et approprié.

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

- a) de tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans l'organisation de la sécurité et de la santé au travail;
- b) d'adopter, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique concernant toutes les formes de violence et de harcèlement;
- c) de recenser les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques;
- d) de fournir aux travailleurs des informations et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement recensés ainsi que sur les mesures de prévention et de protection correspondantes.

Contrôle de l'application, suivi et soutien aux victimes

13. Tout Membre devrait prendre des mesures appropriées pour:

- a) suivre et faire appliquer la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;
- b) veiller à ce que toutes les personnes concernées aient facilement accès à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement, qui soient sûrs, équitables et efficaces et qui comprennent:
 - i) des mécanismes de plainte et d'enquête au niveau du lieu de travail;
 - ii) des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail;
 - iii) l'accès aux tribunaux et autres juridictions;
 - iv) la protection des plaignants, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles;
 - v) des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants;
- c) prévoir des sanctions, s'il y a lieu, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail;
- d) prévoir que les victimes de violence fondée sur le genre dans le monde du travail auront effectivement accès à des mécanismes de règlement des différends, à un soutien, à des services et à des moyens de recours et de réparation efficaces, sûrs et tenant compte des considérations de genre;
- e) reconnaître les effets de la violence domestique sur le monde du travail et prendre des mesures pour y remédier;
- f) veiller à ce que tout travailleur ait le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé, en raison de violence et de harcèlement, sans en subir des conséquences indues;

-
- g) veiller à ce que les services d'inspection du travail et d'autres autorités compétentes, le cas échéant, soient habilités à traiter la question de la violence et du harcèlement, notamment en ordonnant des mesures immédiatement exécutoires ou l'arrêt du travail lorsqu'il existe un danger imminent pour la vie ou la santé.

Appui et orientations

14. Tout Membre devrait, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'efforcer de garantir:

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

Moyens de mise en œuvre

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

D. CONCLUSIONS PROPOSÉES EN VUE D'UNE RECOMMANDATION

16. La recommandation devrait comporter un préambule indiquant que les dispositions de la recommandation devraient s'appliquer conjointement avec celles de la convention.

Principes et droits fondamentaux au travail et protection

17. Lorsqu'ils adoptent une approche inclusive et intégrée visant à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, les Membres devraient traiter cette question dans la législation relative au travail et à l'emploi, à la sécurité et à la santé au travail et à l'égalité et à la non-discrimination, ainsi que dans le droit pénal le cas échéant.

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

19. Les Membres devraient prendre des mesures appropriées pour:

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

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

21. Les Membres devraient veiller à ce que les dispositions sur la violence et le harcèlement dans la législation et les politiques nationales tiennent compte des instruments de l'Organisation internationale du Travail relatifs à l'égalité et à la non-discrimination, notamment la convention (n° 100) et la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) et la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et d'autres instruments pertinents.

Mesures de prévention

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

23. Les Membres devraient, s'il y a lieu, préciser que les travailleurs et leurs représentants devraient prendre part à la conception, à la mise en œuvre et au suivi de la politique sur la violence et le harcèlement adoptée par l'employeur, visée au point 12 b), et cette politique devrait:

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

24. *Les évaluations des risques sur le lieu de travail visées au point 12 c) devraient tenir compte des facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement, en particulier des dangers et risques psychosociaux, y compris ceux qui sont imputables à des tiers, tels que des clients, des prestataires de service, des usagers, des patients et des membres du public, ainsi qu'à la discrimination, à des rapports de pouvoir inégaux ou aux normes de genre et à des normes culturelles et sociales qui favorisent la violence et le harcèlement.*

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

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

- a) *les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés;*
- b) *les travailleuses enceintes ou allaitantes et les travailleurs ayant des responsabilités familiales;*
- c) *les travailleurs en situation de handicap;*

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

***Contrôle de l'application, suivi
et soutien aux victimes***

27. *Les moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces visés au point 13 b) dans les cas de violence et de harcèlement ne devraient pas se limiter au droit de démissionner avec une indemnisation et devraient comprendre:*

- a) *la réintégration dans l'emploi;*
- b) *une réparation du préjudice matériel et moral;*
- c) *des ordonnances enjoignant à l'employeur de prendre des mesures immédiatement exécutoires pour veiller à ce qu'il soit mis fin à certains comportements ou exigeant un changement de politique ou de pratique;*
- d) *les frais de justice et les dépens.*

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

29. *Les mécanismes spécialisés de règlement des différends en cas de violence fondée sur le genre visés au point 13 d) devraient comprendre:*

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

30. *Le soutien, les services et les moyens de recours et de réparation spécialisés pour les victimes de violence fondée sur le genre visés au point 13 d) devraient comprendre:*

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

-
- d) *des services d'urgence;*
 - e) *une prise en charge médicale;*
 - f) *des centres de crise, y compris des centres d'hébergement;*
 - g) *des unités de police spécialisées pour soutenir les victimes.*

31. *Les mesures visant à remédier aux effets de la violence domestique sur le monde du travail visées au point 13 e) devraient comprendre:*

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

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

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

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

35. *Les Membres devraient collecter des données et publier des statistiques sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, ventilées par sexe, par forme de violence et de harcèlement et par secteur d'activité économique, en particulier s'agissant des groupes de travailleurs visés au point 10.*

Appui et orientations

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

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

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

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

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