

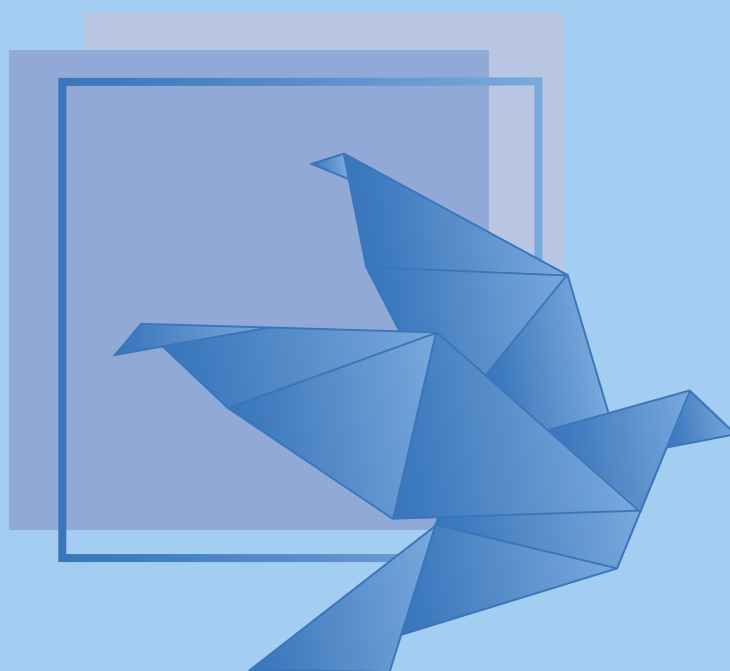


Organisation
internationale
du Travail



Rapport V (2A)

Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail



**Conférence
internationale
du Travail**

108^e session, 2019

Conférence internationale du Travail, 108^e session, 2019

Rapport V (2A)

Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail

Cinquième question à l'ordre du jour

Bureau international du Travail, Genève

ISBN 978-92-2-131778-4 (imprimé)
ISBN 978-92-2-131779-1 (pdf Web)
ISSN 0251-3218

Première édition 2019

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

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 du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES.....	v
INTRODUCTION.....	1
RÉPONSES REÇUES ET COMMENTAIRES.....	5

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

Organisations d'employeurs et de travailleurs

Organisations internationales	CSI	Confédération syndicale internationale
	FIJ	Fédération internationale des journalistes
	IndustriALL	IndustriALL Global Union
	ISP	Internationale des services publics
	ITF	Fédération internationale des ouvriers du transport
	OIE	Organisation internationale des employeurs
	UITA	Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes
Afrique du Sud	BUSA	Employeurs unis d'Afrique du Sud
	COSATU	Congrès des syndicats sud-africains
	FEDUSA	Fédération des syndicats d'Afrique du Sud
Albanie	BiznesAlbania	Union des entreprises albanaises
	BSPSH	Union des syndicats indépendants d'Albanie
	KSSH	Confédération des syndicats d'Albanie
Algérie	CGEA	Confédération générale des entreprises algériennes
Allemagne	BDA	Confédération des associations des employeurs d'Allemagne
	DGB	Confédération allemande des syndicats
Argentine	AEFIP	Association des travailleurs de l'administration fiscale et des recettes publiques
	APOC	Association du personnel des organismes de contrôle
	CGT-RA	Confédération générale du travail de la République argentine
	CTA-A	Centrale des travailleurs de l'Argentine – Autonome
	CTA-T	Centrale des travailleurs de l'Argentine (CTA des travailleurs)

	UEJN	Union du personnel judiciaire de la nation
	UIA	Union industrielle d'Argentine
	UITOC	Union internationale des travailleurs des organismes de contrôle
Australie	ACCI	Chambre australienne de commerce et d'industrie
	ACTU	Conseil australien des syndicats
Autriche	BAK	Chambre fédérale du travail
	ÖGB	Confédération autrichienne des syndicats
	WKÖ	Chambre économique fédérale d'Autriche
Bahreïn	GFBTU	Fédération générale des syndicats de Bahreïn
Bangladesh	BEF	Fédération des employeurs du Bangladesh
	BFTUC	Congrès des syndicats libres du Bangladesh
	BJSD	Bangladesh Jatiyatabadi Sramik Dal
	BJSL	Bangladesh Jatiya Sramik League
	BLF	Fédération du travail du Bangladesh
	BMSF	Fédération Mukto Sramik du Bangladesh
	BSSF	Fédération Sanjukta Sramik du Bangladesh
Belgique	CGSLB	Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique
	CSC	Confédération des syndicats chrétiens
	FEB	Fédération des entreprises de Belgique
	FGTB	Fédération générale du travail de Belgique
Bénin	CNP-Bénin	Conseil national du patronat du Bénin
Brésil	CNI	Confédération nationale de l'industrie
	CUT	Centrale unitaire des travailleurs
	UGT	Union générale des travailleurs
Bulgarie	CITUB	Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie
Burkina Faso	CNPB	Conseil national du patronat burkinabé
	CNTB	Confédération nationale des travailleurs du Burkina
Cambodge	CCTU	Confédération des syndicats du Cambodge
Cameroun	CSAC	Confédération des syndicats autonomes du Cameroun
	SYNDUSTRICAM	Syndicat des industriels du Cameroun
	UGTC	Union générale des travailleurs du Cameroun
Canada	CCE	Conseil canadien des employeurs

	CTC	Congrès du travail du Canada
	TUAC	Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce
Chili	CPC	Confédération de l'industrie et du commerce
	CUT	Centrale unitaire des travailleurs du Chili
Chine	ACFTU	Fédération des syndicats de Chine
	CEC	Confédération des entreprises de Chine
Chypre	OEB	Fédération des employeurs et des industriels de Chypre
Colombie	ANDI	Association nationale des entrepreneurs de Colombie
	ASDECCOL	Association des agents des organes de contrôle de Colombie
	CTC	Confédération des travailleurs de Colombie
Costa Rica	CMTC	Centrale du mouvement des travailleurs costariciens
	CSJMP	Centrale sociale Juanito Mora Porras
	CTRN	Confédération des travailleurs Rerum Novarum
	UCCAEP	Union costaricienne des chambres et associations du secteur privé
Côte d'Ivoire	CGECI	Confédération générale des entreprises de Côte d'Ivoire
	FESACI	Fédération des syndicats autonomes de Côte d'Ivoire
Croatie	HUP	Association croate des employeurs
Danemark	DA	Confédération des employeurs du Danemark
	FTF	Fédération danoise des organisations de fonctionnaires et d'employés
	LO	Confédération danoise des syndicats
République dominicaine	CASC	Confédération autonome des syndicats ouvriers
	CNUS	Confédération nationale d'unité syndicale
Egypte	FIE	Fédération des industries égyptiennes
Espagne	CCOO	Confédération syndicale de commissions ouvrières
	CEOE	Confédération espagnole des organisations d'employeurs
	CEPYME	Confédération espagnole de la petite et moyenne entreprise

	UGT	Union générale des travailleurs
Estonie	EEA	Association des employeurs d'Estonie
Etats-Unis	AFL-CIO	Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles
	USCIB	Conseil des Etats-Unis pour les entreprises internationales
Finlande	EK	Confédération des industries de Finlande
France	CGT	Confédération générale du travail
	FO	Force ouvrière
	MEDEF	Mouvement des entreprises de France
Gabon	CPG	Confédération patronale gabonaise
Géorgie	GEA	Association des employeurs de Géorgie
	GTUC	Confédération géorgienne des syndicats
Grèce	GSEE	Confédération générale grecque du travail
	SEV	Fédération hellénique des entreprises
Guatemala	CACIF	Comité de coordination des associations agricoles, commerciales, industrielles et financières
	CUSG	Confédération de l'unité syndicale du Guatemala
	UNSITRAGUA Histórica	Union syndicale des travailleurs du Guatemala
Guinée	CNPG	Conseil national du patronat guinéen
Hong-kong, Chine	HKCTU	Confédération des syndicats de Hong-kong
Hongrie	BUSINESSHUNGARY	Confédération des employeurs et industriels hongrois
Inde	AIOE	Organisation panindienne des employeurs
	EFI	Fédération des employeurs de l'Inde
Indonésie	APINDO	Association des employeurs d'Indonésie
	KPBI	Confédération des travailleurs indonésiens unis
	KSBSI	Confédération syndicale indonésienne pour la prospérité
	KSPI	Confédération syndicale indonésienne
	KSPN	Confédération des syndicats nationaux
	KSPSI	Confédération syndicale générale indonésienne
	SARBUMUSI	Syndicat unitaire des travailleurs musulmans d'Indonésie
Islande	ASI	Confédération islandaise du travail
	SA	Confédération des employeurs islandais

Israël	Histadrout	Fédération générale du travail en Israël
	MAI	Association des industriels d'Israël
Italie	CGIL	Confédération générale italienne du travail
	CIDA	Confédération italienne des dirigeants et autres professionnels
	CISL	Confédération italienne des syndicats de travailleurs
	Confindustria	Confédération générale de l'industrie italienne
Japon	UIL	Union italienne du travail
	JTUC-RENGO	Confédération japonaise des syndicats
	Keidanren	Fédération japonaise des entreprises
Kenya	COTU-K	Organisation centrale des syndicats - Kenya
	FKE	Fédération des employeurs du Kenya
	KUCFAW	Union des travailleurs du commerce, de l'alimentation et des branches connexes du Kenya
	KUDHEIHA	Syndicat des travailleurs domestiques, de l'hôtellerie, des établissements d'enseignement, du secteur hospitalier et des branches connexes du Kenya
Lettonie	LBAS	Confédération des syndicats libres de Lettonie
Lesotho	ALEB	Association des employeurs du Lesotho
Madagascar	GEM	Groupement des entreprises de Madagascar
Malaisie	MTUC	Congrès des syndicats de Malaisie
Mali	CSTM	Confédération syndicale des travailleurs du Mali
Maroc	UMT	Union marocaine du travail
Maurice	NTUC	National Trade Union Confederation
Mauritanie	CGTM	Confédération générale des travailleurs de Mauritanie
Mexique	COPARMEX	Confédération patronale de la République du Mexique
	UNT	Union nationale des travailleurs
République de Moldova	CNSM	Confédération nationale des syndicats de la République de Moldova
Mongolie	CMTU	Confédération syndicale de Mongolie
Monténégro	CTUM	Confédération des syndicats du Monténégro
	MEF	Fédération des employeurs du Monténégro
Namibie	NEF	Fédération des employeurs de Namibie
Népal	ANTUF	Fédération syndicale nationale du Népal

	FNCCI	Fédération népalaise des chambres de commerce et d'industrie
	GEFONT	Fédération générale des syndicats du Népal
Nouvelle-Zélande	BusinessNZ	Organisation des employeurs néo-zélandais
	NZCTU	Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande
Nicaragua	ATC	Association des travailleurs agricoles
	CST	Centrale sandiniste des travailleurs
Nigéria	NECA	Association consultative des employeurs du Nigéria
	NLC	Congrès du travail du Nigéria
Norvège	LO	Confédération des syndicats de Norvège
	NHO	Confédération des industries norvégiennes
	Spekter	Association des employeurs Spekter
	Unio	Confédération des syndicats de professionnels
	YS	Confédération des syndicats professionnels
Pakistan	EFP	Fédération des employeurs du Pakistan
	PWF	Fédération des travailleurs pakistanaï
Panama	CONATO	Conseil national des travailleurs organisés
	CONUSI	Confédération nationale de l'unité syndicale indépendante
	CS	Convergence syndicale
	CTRP	Confédération des travailleurs de la République de Panama
Paraguay	CUT-A	Centrale unitaire des travailleurs – Authentique
Pays-Bas	CNV	Fédération nationale des syndicats chrétiens
	FNV	Confédération syndicale des Pays-Bas
	VNO-NCW	Fédération de l'industrie et des employeurs des Pays-Bas
Pérou	CATP	Centrale autonome des travailleurs du Pérou
	CONFIEP	Confédération nationale des institutions patronales privées
Philippines	ECOP	Confédération des employeurs des Philippines
	NTUC	Centrale syndicale nationale
	SENTRO	Centre des travailleurs unis et progressistes
Pologne	NSZZ Solidarność	Syndicat indépendant et autonome Solidarność
	OPZZ	Alliance nationale des syndicats de Pologne
Portugal	CIP	Confédération de l'industrie portugaise

République démocratique du Congo	COSYLAC	Confédération des syndicats libres et autonomes du Congo
	FEC	Fédération des entreprises du Congo
Roumanie	CPC	Confédération patronale Concordia
Royaume-Uni	CBI	Confédération de l'industrie britannique
	TUC	Congrès des syndicats
Fédération de Russie	RSPP	Union des industriels et chefs d'entreprise de Russie
Sainte-Lucie	SLEF	Fédération des employeurs de Sainte-Lucie
Sénégal	CNP	Conseil national du patronat
Serbie	SAE	Association serbe des employeurs
Singapour	SNEF	Fédération nationale des employeurs de Singapour
Slovaquie	AZZZ SR	Fédération des associations d'employeurs de Slovaquie
Slovénie	ZDS	Association des employeurs de Slovénie
Suède	LO	Confédération suédoise des syndicats
	Saco	Confédération suédoise des associations professionnelles
	SN	Confédération des entreprises suédoises
	TCO	Confédération suédoise des professionnels
Suisse	UPS	Union patronale suisse
	USAM	Union suisse des arts et métiers
	USS	Union syndicale suisse
Thaïlande	ECOT	Confédération des employeurs de Thaïlande
Tunisie	UGTT	Union générale tunisienne du travail
Turquie	HAK-IS	Confédération des syndicats turcs authentiques
	TİSK	Confédération turque des associations d'employeurs
	TÜRK-İŞ	Confédération des syndicats d'ouvriers de Turquie
Uruguay	CIU	Chambre des industries de l'Uruguay
République bolivarienne du Venezuela	CTASI	Centrale des travailleurs Alliance syndicale indépendante
Viet Nam	VCCI	Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam
Zambie	ZCTU	Congrès des syndicats de Zambie
Zimbabwe	ZCTU	Congrès des syndicats du Zimbabwe

INTRODUCTION

Conformément à la décision prise par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à sa 325^e session (octobre-novembre 2015), l'ordre du jour de la 107^e session (mai-juin 2018) de la Conférence internationale du Travail comportait une question normative intitulée «La violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail», inscrite en vue d'une double discussion¹. Par la suite, le terme «violence» a été remplacé dans cet intitulé par l'expression «violence et harcèlement», comme l'avait suggéré la Réunion tripartite d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, tenue à Genève du 3 au 6 octobre 2016, «afin que les comportements inacceptables, sous toutes leurs formes, soient appréhendés et combattus de manière adéquate»².

Pour préparer la première discussion en 2018, et conformément à l'article 39 du Règlement de la Conférence, le Bureau a établi deux rapports: le rapport V (1)³ et le rapport V (2)⁴. La commission normative de la Conférence sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail (ci-après «la commission») les a examinés et a adopté ses propres rapports, dans lesquels figuraient le compte rendu de ses travaux et ses conclusions⁵ respectivement approuvés et adoptés par la plénière de la Conférence le 8 juin 2018⁶. Lors de cette séance, la Conférence a également adopté la résolution suivante⁷:

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,

¹ BIT: *Procès-verbaux de la 325^e session du Conseil d'administration*, document [GB.325/PV](#), paragr. 33 a).

² BIT: *Rapport du Directeur général: Cinquième rapport supplémentaire: Résultat de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, document [GB.328/INS/17/5](#), annexe I, paragr. 33.

³ BIT: *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, [rapport V \(1\)](#), Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018 (paru en 2017).

⁴ BIT: *Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail*, [rapport V \(2\)](#), Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018.

⁵ BIT: *Rapports de la Commission normative: Résolution et conclusions proposées soumises pour adoption par la Conférence*, [Compte rendu provisoire, n° 8A](#), et *Compte rendu des travaux*, [Compte rendu provisoire, n° 8B\(Rev.1\)](#), Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018.

⁶ BIT: Séance plénière: *Rapports de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail*, [Compte rendu provisoire, n° 8C](#), Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018. Conformément à la pratique instituée en 1988, le rapport de la commission a été publié et mis à la disposition des Etats Membres dans son intégralité, tout comme le compte rendu des débats qui ont eu lieu sur cette question en séance plénière à la 107^e session de la Conférence.

⁷ BIT: *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»*, Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018.

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.

A la lumière de cette résolution et conformément à l'article 39, paragraphe 6, du Règlement de la Conférence, le Bureau a préparé le rapport V (1) ⁸ contenant les textes d'un projet de convention et d'un projet de recommandation fondés sur les conclusions adoptées par la Conférence à sa 107^e session. Ces textes étaient rédigés sur la base de la première discussion de la Conférence et tenaient compte des réponses au questionnaire figurant dans le rapport préliminaire ⁹. Conformément au Règlement de la Conférence, le rapport a été communiqué aux gouvernements, de telle manière qu'il leur parvienne au plus tard deux mois à partir de la clôture de la 107^e session de la Conférence.

Conformément à l'article 39, paragraphe 6, du Règlement de la Conférence, les gouvernements étaient invités, après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, à faire parvenir au Bureau leurs observations ou amendements éventuels le 8 novembre 2018 au plus tard.

Les gouvernements étaient en outre priés de faire savoir au Bureau, dans le même délai, s'ils estimaient que les textes proposés constituaient une base satisfaisante pour la deuxième discussion de la Conférence à sa 108^e session (juin 2019) et d'indiquer quelles organisations d'employeurs et de travailleurs ils avaient consultées. Ces consultations sont par ailleurs requises aux termes de l'article 5, paragraphe 1 a), de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, pour les pays l'ayant ratifiée, et leurs résultats devraient être reflétés dans les réponses des gouvernements.

Lorsque le présent rapport a été établi, le Bureau avait reçu les réponses de mandants de 101 Etats Membres, dont les gouvernements des 57 Etats Membres suivants: Afrique du Sud, Algérie, Allemagne, Argentine, Autriche, Bangladesh, Belgique, Brésil, Bulgarie, Burundi, Cameroun, Canada, Chili, Chypre, Colombie, Danemark, Egypte, Equateur, Espagne, Estonie, Etats-Unis, Finlande, France, Géorgie, Hongrie, Indonésie, République islamique d'Iran, Israël, Italie, Koweït, Mali, Malte, Maroc, Maurice, Mexique, Monténégro, Myanmar, Niger, Nigéria, Norvège, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouganda, Panama, Paraguay, Pérou, Philippines, Pologne, Qatar, Royaume-Uni, Fédération de Russie, Sénégal, Suède, Suisse, Thaïlande, Tunisie et Uruguay.

La plupart des gouvernements ont indiqué avoir rédigé leurs réponses après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs. Des gouvernements ont intégré dans leurs réponses les avis exprimés par ces organisations sur certains points, tandis que d'autres ont transmis séparément leurs observations. Dans certains cas, des organisations d'employeurs et de travailleurs ont adressé directement leurs réponses au Bureau. La Confédération syndicale internationale (CSI) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ont, elles aussi, communiqué leurs réponses.

Le Groupe de travail des Nations Unies chargé de la question de la discrimination à l'égard des femmes dans la législation et dans la pratique a adressé sa réponse, dans laquelle il se prononce en faveur du processus et formule des suggestions.

Pour que les gouvernements reçoivent les versions française et anglaise du projet de convention et du projet de recommandation dans les délais prescrits à l'article 39, paragraphe 7, du Règlement de la Conférence, le rapport V (2) est publié en deux volumes. Le présent volume (rapport V (2A)), élaboré à partir des réponses des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs, reprend les éléments essentiels de leurs observations. Il se divise

⁸ BIT: *Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail*, rapport V (1), Conférence internationale du Travail, 108^e session, Genève, 2019 (paru en 2018).

⁹ BIT: rapport V (1) paru en 2017, *op. cit.*

en trois parties: observations générales; observations sur le projet de convention; et observations sur le projet de recommandation. Certaines informations communiquées dans les réponses se rapportent spécifiquement aux situations nationales; bien qu'elles soient utiles pour le travail du Bureau, elles ne sont pas reproduites dans le présent rapport.

Le Bureau relève que certaines réponses contiennent des observations techniques détaillées, y compris des propositions de reformulation de dispositions entières. La longueur des rapports soumis à la Conférence étant limitée, les réponses ne sont pas reproduites intégralement, et le Bureau s'est efforcé, dans toute la mesure possible, d'en résumer les idées centrales. Les observations similaires ont été regroupées. Le Bureau n'a pas formulé de commentaires sur les dispositions pour lesquelles il n'a reçu aucune observation.

De nombreuses organisations d'employeurs et de travailleurs, dont l'OIE et la CSI, se sont concertées pour fournir des réponses identiques ou similaires sur beaucoup de dispositions des textes proposés. Le résumé de leurs observations est présenté sous forme de réponses regroupées. Les organisations de travailleurs qui se sont concertées de la sorte sont les suivantes: ANTUF, CTASI, ATC, BFTUC, BJSD, BJSL, BLF, BMSF, BSSF, CASC, CATP, CCTU, CGIL, CISL, CMTC, CNUS, CONATO, CONUSI, CS, CSJMP, CST, CTA-T, CTC, CTRN, CTRP, CUSG, CUT (Brésil), CUT (Chili), CUT-A, DGB, FEDUSA, FESACI, GEFONT, GSEE, GTUC, HAK-IS, Histadrout, HKCTU, IndustriALL, ITF, CSI, UITA, JTUC-RENGO, KUCFAW, KUDHEIHA, LBAS, NSZZ Solidarność, PWF, SENTRO, UGT (Espagne), UIL, UNSITRAGUA Histórica, ZCTU (Zambie) et ZCTU (Zimbabwe). Les organisations d'employeurs qui se sont concertées de la sorte sont les suivantes: ACCI, AIOE, ALEB, ANDI, APINDO, AZZZ SR, BDA, VCCI, BEF, Business Mauritius, HUP, CCE, CEC, CGEA, CGECI, CNP (Sénégal), CNP-Bénin, CNPG, Confindustria, CPC (Roumanie), SN, ECOP, EFI, EFP, EK, FEC, FIE, FKE, FNCCI, GEM, OIE, MEDEF, MEF, NECA, OEB, RSPP, SA, SLEF, TISK, UPS, USCIB, VNO-NCW et ZDS. Pour la plupart, les observations suivent de près la structure des textes proposés et indiquent les parties auxquelles elles se rapportent. Lorsque tel n'était pas le cas, ou lorsque les observations correspondaient à une autre disposition, le Bureau s'est efforcé, dans toute la mesure possible, de déterminer à quelles parties du rapport elles renvoyaient.

Le volume bilingue (rapport V (2B)) contient les versions française et anglaise des textes proposés de la convention et de la recommandation, modifiés à la lumière des réponses reçues et pour les raisons exposées dans les commentaires du Bureau figurant dans le présent volume. De légères modifications d'ordre rédactionnel ont été apportées, notamment pour assurer une parfaite concordance entre les deux versions des instruments proposés. Si la Conférence en décide ainsi, ces textes serviront de base à la deuxième discussion, lors de sa 108^e session (juin 2019), en vue de l'adoption d'une convention complétée par une recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

RÉPONSES REÇUES ET COMMENTAIRES *

I. OBSERVATIONS GÉNÉRALES

Gouvernements

Argentine, Canada, Finlande, France, Koweït, Mali, Malte, Monténégro, Nigéria, Norvège, Oman, Pérou, Qatar, Suisse: Les textes proposés constituent une base satisfaisante pour la deuxième discussion.

Canada, Mexique, Paraguay: Promouvoir une formulation inclusive ou tenant compte des considérations de genre.

Belgique: Faire mention du coût social et économique de la violence et du harcèlement.

Bulgarie, Chypre, Hongrie: Favorables à l'adoption d'instruments qui offrent une protection adéquate contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail et qui soient largement ratifiables.

Burundi: Le travail du Bureau est cohérent et de qualité.

Cameroun: La qualité des textes du Bureau est appréciable.

Canada: Favorable à une convention définissant clairement les termes et le champ d'application, et à une recommandation fournissant des orientations pratiques.

Danemark, Norvège: La convention devrait énoncer des principes généraux et être efficace, applicable et largement ratifiable.

Finlande: Les textes proposés constituent une excellente base pour la poursuite des délibérations. Il reste des ambiguïtés à lever en ce qui concerne les définitions et le champ d'application.

Géorgie: Approuve les textes proposés.

Israël: Les instruments doivent être pragmatiques, souples et efficaces.

Mali, Sénégal: Les préoccupations du groupe de l'Afrique ont été prises en compte.

Mexique, Royaume-Uni: Favorables à l'adoption d'une convention complétée par une recommandation.

Niger: Accueille favorablement les textes proposés, qui confortent des approches novatrices.

Nigéria: Le but ultime est la protection des victimes.

Pérou: Les instruments devraient aborder la question des conséquences de la corruption sur la violence à l'égard des femmes.

Philippines: Pas d'objection aux commentaires du Bureau.

Pologne: Il est approprié d'adopter des normes internationales contre le harcèlement sur le lieu de travail.

* Pour des raisons pratiques, l'ordre alphabétique anglais a été conservé dans la version française du rapport.

Fédération de Russie: L'instrument va au-delà de son objet initial et certaines de ses dispositions sont contestables, en ce qu'elles sortent du cadre du droit du travail. L'instrument devrait édicter des règles juridiques non contraignantes.

Espagne: Dans la version espagnole, remplacer les termes «trabajadores y/o trabajadoras» par «personas trabajadoras», hormis dans les dispositions qui n'ont trait qu'aux femmes, et remplacer le verbe «velar» par «asegurar».

Suède: Les mesures à prendre pour combattre la violence et le harcèlement posent des questions de responsabilité qu'il convient de clarifier. La recommandation devrait être moins détaillée et plus souple.

Suisse, Etats-Unis: Les définitions et le champ d'application sont trop larges.

Etats-Unis: Ajouter une disposition générale relative à l'immunité souveraine et diplomatique.

Uruguay: La commission tripartite soutient l'adoption d'une convention et d'une recommandation. Les textes du Bureau représentent une avancée importante sur la voie du consensus.

Employeurs

Réponses regroupées, CONFIEP, FEB: L'appréciation du Bureau selon laquelle le libellé des points 1 à 23 c) des conclusions, telles que modifiées, est approuvé par une «nette majorité» est contestable. Il est certes important et nécessaire de parvenir à un accord, mais les instruments proposés présentent de trop nombreux aspects qui font obstacle à leur mise en œuvre et à leur ratification.

BiznesAlbania: Souscrit pleinement à la convention et à la recommandation proposées. Appuie sans réserve les observations de l'OIE.

BUSA: Une convention risque d'exclure certains comportements inappropriés et les groupes les plus vulnérables. Une recommandation est jugée préférable et pourrait être reliée à la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

BUSINESSHUNGARY: Il n'est pas possible d'appuyer les textes proposés en raison des difficultés d'application qu'ils créeraient au niveau national. Les principales définitions proposées étendent à l'excès les responsabilités des employeurs, y compris celles des petites et moyennes entreprises et des entreprises familiales.

BusinessNZ: Les modifications proposées par l'OIE sont approuvées dans l'ensemble. Une recommandation est jugée préférable.

CACIF: Ne soutient pas l'adoption d'une convention, car la violence et le harcèlement relèvent du droit pénal et non du droit du travail.

CBI: Favorable à une convention, complétée par une recommandation équilibrée et pragmatique.

CCE: Favorable à une convention, pour autant que les préoccupations des employeurs soient prises en compte.

CEOE, CEPYME: En ne prévoyant des mesures de protection qu'au profit des travailleurs, les textes ne prennent pas en considération la diversité des situations des entreprises. Les responsabilités visent les employeurs et les gouvernements.

CIP: Les textes manquent de clarté du point de vue juridique, sont trop contraignants et ne se prêtent pas à une application dans la pratique.

COPARMEX: L'instrument devrait être une recommandation.

CPG, EK: Les textes proposés impliqueraient des modifications de la législation nationale.

DA: Une convention devrait se borner à énoncer des principes généraux, en tenant compte de la diversité des situations nationales et des capacités des entreprises. Remplacer «devrait/devraient» par «pourrait/pourraient»/«peut/peuvent» dans le texte de la recommandation. Ajouter un paragraphe au préambule, libellé comme suit: «Reconnaissant que la protection générale de toutes les personnes contre la violence et le harcèlement doit être assurée par les Etats Membres au moyen du droit pénal et des procédures et institutions judiciaires qui garantissent le fonctionnement du système de justice pénale.»

ECOT: Le texte devrait avoir une visée pragmatique, donner lieu à une application effective et prendre effet par la voie des mécanismes nationaux.

EFP, SNEF: Appuie la position de l'OIE.

GEA: Souscrit sans réserve aux objectifs et à l'esprit de la convention proposée.

MAI: Un employeur qui prend des mesures pour prévenir et traiter des incidents relevant de la violence et du harcèlement devrait être exonéré de sa responsabilité.

MEDEF: Le texte devrait être pragmatique et applicable par toutes les entreprises, et permettre à ces dernières d'assumer leurs obligations.

NEF: Une recommandation, éventuellement reliée à la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, pourrait être un instrument plus fort et plus efficace qu'une convention de portée générale.

NHO: Pour être largement ratifiée et appliquée, la convention doit énoncer des principes généraux sans trop entrer dans le détail, ne pas être excessive ni imposer des obligations irréalistes.

SEV: Les responsabilités des employeurs doivent être adaptées à la grande diversité des entreprises qui seront tenues de les assumer, y compris les petites entreprises et les entreprises familiales.

USAM: Certains passages sont flous et peu clairs, tandis que d'autres sont trop détaillés. Même si le deuxième projet d'instrument contient des recommandations, il peut donner lieu à des obligations de facto et à une abondante réglementation.

SN: Les textes sont trop détaillés. Les responsabilités des employeurs doivent être adaptées à la grande diversité des entreprises, y compris les petites entreprises et les entreprises familiales.

UCCAEP: Remplacer «monde du travail» par «lieu de travail» dans l'ensemble du texte.

FEB: Les textes proposés ne donnent pas de définitions claires, et ne précisent pas les rôles et les responsabilités ni les mesures concrètes à prendre. L'accent devrait être mis sur la prévention et la suppression de la violence et du harcèlement et non sur l'identification des victimes et des auteurs ni sur les enquêtes dont ces personnes peuvent faire l'objet.

WKÖ: Une convention n'est pas nécessaire, car son champ d'application va au-delà du monde du travail.

Travailleurs

Réponses regroupées: En règle générale, les textes proposés sont considérés comme étant une base satisfaisante pour la poursuite de la discussion. Lorsque aucune observation n'est formulée, les modifications proposées par le Bureau sont acceptées. Afin de garantir un environnement de travail exempt de violence et de harcèlement pour tous, il convient de traiter les principes et droits fondamentaux de manière appropriée dans la convention au lieu de le faire dans la recommandation.

ACTU: Lorsque aucune observation n'est formulée, les modifications proposées par le Bureau sont acceptées.

ACTU, ASI, CGIL, CISL, CTC (Canada), COTU-K, FNV, CNV, FO, GTUC, FIJ, ITF, CSI, LO (Danemark), FTF, LO (Norvège), MTUC, ISP, TUC, TUAC, UGT (Espagne), UIL, Unio, YS: Les textes proposés constituent une base satisfaisante pour la poursuite de la discussion.

AFL-CIO: Favorable à une convention.

BSPSH: Souscrit sans réserve à la convention et à la recommandation proposées.

CCOO: Dans l'ensemble de la version espagnole, remplacer «trabajadoras» par «personas trabajadoras».

CGT: Dans la version française, remplacer «travailleurs» par «personnes qui travaillent».

CGTM, CTRP, FGTEB: Favorables à l'adoption d'une convention et d'une recommandation.

CITUB: Les instruments proposés ont essentiellement pour objet de s'appliquer à tous les travailleurs.

CNSM: Souscrit sans objection au projet de convention.

COSATU: Lorsque aucune observation n'est formulée, les modifications proposées par le Bureau sont acceptées. Souscrit à la recommandation dans son intégralité.

CTA-A: Il y a lieu de promouvoir une norme internationale sous la forme d'une convention et d'une recommandation.

CTUM: Les textes proposés sont le gage d'une plus grande clarté pour la poursuite de la discussion.

KSSH: Souscrit à la version finale figurant dans le «rapport brun».

LO (Suède), TCO, SACO: Préciser que la recommandation n'est pas un instrument contraignant.

NLC, NTUC (Philippines): Le texte doit être clair et cohérent.

NZCTU: Lorsque aucune observation n'est formulée, les modifications proposées par le Bureau sont acceptées.

OGB: Favorable à l'initiative visant à adopter une convention complétée par une recommandation.

OPZZ: Accueille favorablement l'adoption d'une norme internationale assurant une protection contre le harcèlement dans le monde du travail.

UGTT: L'élimination de toutes les formes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail est une priorité.

UNSITRAGUA Histórica: Il est important de parvenir à un accord tripartite.

USS et Travail.Suisse: La première discussion a constitué une étape majeure dans la bonne direction. Il reste à répondre aux préoccupations exprimées quant aux définitions, au champ d'application, aux responsabilités respectives des acteurs et à la souplesse des instruments.

Organisation des Nations Unies

Groupe de travail chargé de la question de la discrimination à l'égard des femmes dans la législation et dans la pratique: Il faut une convention solide, qui énonce des mesures détaillées, prévoit des moyens de recours et de réparation appropriés pour les victimes de violence et de harcèlement, s'inscrive dans une perspective de genre et une approche intersectionnelle, et qui reconnaisse que cette problématique touche souvent les femmes de manière disproportionnée et différente. La violence domestique et les autres formes de violence au sein de la sphère privée peuvent avoir d'importantes répercussions sur la vie professionnelle des femmes, et il incombe aux Etats d'atténuer cette violence et ses effets. Il faudrait tenir compte du point de vue des femmes lors de l'élaboration des versions définitives de la convention et de la recommandation, afin de faire en sorte que ces instruments soient aussi efficaces et inclusifs que possible.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Dans leur grande majorité, les gouvernements et les organisations de travailleurs qui ont répondu apprécient la qualité des textes proposés de la convention complétée par une recommandation et estiment que ces textes constituent une base satisfaisante pour la poursuite de la discussion à la 108^e session de la Conférence. De nombreuses organisations d'employeurs jugent que la première discussion n'a pas permis d'aboutir à un accord sur des questions essentielles et se disent globalement préoccupées par la mise en œuvre des textes.

Dans l'ensemble, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs soulignent l'importance du sujet à l'étude et la nécessité de parvenir à un accord. De nombreuses réponses contiennent des propositions précises visant à modifier plus avant les projets de textes, eu égard notamment à la clarté des définitions et du champ d'application ainsi qu'aux responsabilités des différents acteurs et à leurs situations respectives. Ces propositions sont reflétées sous l'intitulé des dispositions correspondantes des textes proposés. Il est également pris note des propositions d'ordre linguistique, par exemple celles tendant à utiliser une formulation intégrant les considérations de genre dans les versions française et espagnole, à introduire davantage de souplesse ou à aligner les versions des textes dans les différentes langues.

En se fondant sur les réponses, le Bureau a apporté des modifications aux textes proposés, dont les dispositions ont été renumérotées en conséquence. Par souci de commodité, lorsque la numérotation a changé, les réponses reçues et les commentaires correspondants du Bureau sont présentés selon la structure et les numéros de disposition figurant dans le rapport V (1), 2018, suivis, entre parenthèses, de la nouvelle numérotation figurant dans le rapport V (2B).

II. OBSERVATIONS SUR LE PROJET DE CONVENTION CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Paragraphe 4 du préambule

Gouvernements

Argentine: Faire référence à la Convention de Belém do Pará.

Indonésie: Aucune objection.

Qatar: La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes est l'instrument international dont le champ d'application est le plus proche de celui de la convention.

Tunisie: Faire référence à la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

Travailleurs

UNT: Ajouter la convention n° 102 et la recommandation n° 202 relatives à la sécurité sociale, les conventions n° 81 et 129 sur l'inspection du travail, la convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, les conventions n° 73 et 143 sur les travailleurs migrants et la convention n° 183 sur la protection de la maternité.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu du commentaire du Bureau concernant le paragraphe 6 du préambule, le texte reste inchangé.

Paragraphe 5 du préambule

Gouvernements

Etats-Unis: Remplacer «le droit de toute personne d'évoluer dans» par «qu'il est impératif de parvenir à».

Employeurs

CIU, CNI, CPC (Chili): Remplacer «monde du travail» par «lieu de travail, tant public que privé».

Travailleurs

CGT: Remplacer «y compris» par «notamment», afin de ne pas laisser penser que les femmes ne seraient pas concernées par les autres parties du texte.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Paragraphe 6 du préambule

Gouvernements

Argentine, Chili, France, Indonésie, Maroc, Panama, Paraguay, Qatar, Afrique du Sud, Ouganda: Souscrivent à la proposition du Bureau.

Bangladesh: Supprimer «constituent une forme de violation des droits humains».

Autriche, Nouvelle-Zélande: Ne souscrivent pas à la proposition du Bureau.

Belgique: N'est pas opposée à la proposition du Bureau sous réserve de conserver le reste du paragraphe.

Bulgarie: Ne souscrit pas à la proposition du Bureau. Il s'agit de reconnaître que la violence et le harcèlement «peuvent compromettre l'exercice des droits humains» et que les Etats Membres sont tenus de promouvoir, respecter et protéger les droits humains.

Canada: La proposition du Bureau est acceptable. Insérer après «humains» «, ou une atteinte à ces droits» au paragraphe 4. Conserver le reste du paragraphe 6.

Finlande: Supprimer «forme de».

Allemagne: Souscrit à la proposition du Bureau. Remplacer «le harcèlement» par «certaines formes de harcèlement» au paragraphe 4.

Hongrie, Royaume-Uni: Proposent le libellé suivant: «Rappelant qu'en vertu de la Charte des Nations Unies les Membres ont l'obligation de promouvoir le respect universel et l'observation des droits humains et des libertés fondamentales et que la violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent compromettre l'exercice de ces droits;».

Italie: Souscrit au libellé du paragraphe 6 sous sa forme actuelle et à la proposition visant à traiter cette question au paragraphe 4.

Mexique: La proposition du Bureau est acceptable. Avant «énoncés», insérer «et une menace pour les principes d'égalité et de non-discrimination»; ajouter «et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent» à la fin du libellé.

Espagne: Ajouter un paragraphe à l'effet de rappeler que «La violence et le harcèlement au travail se manifestent avec davantage de virulence dans des situations où ils sont plus difficiles à démontrer, c'est-à-dire des situations de dépendance hiérarchique et fonctionnelle élémentaire, dans lesquelles l'employeur a plus de latitude pour agir mais aussi pour dissimuler les mauvaises pratiques.»

Suède: Il n'est pas approprié de laisser entendre que toutes les formes de violence et de harcèlement constituent une violation des droits humains.

Royaume-Uni, Etats-Unis: Le droit d'être protégé contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail n'existe pas en tant que tel, et la violation des droits humains est une notion qui ne s'applique qu'aux Etats.

Etats-Unis: Remplacer «constituent une forme de violation» par «compromettent l'exercice».

Employeurs

Réponses regroupées, CEOE, CEPYME, CONFIEP, FEB: Selon l'énoncé actuel de l'article 1 a), l'«ensemble de comportements et de pratiques inacceptables» comprendrait tous les types d'infraction, y compris des infractions mineures relevant d'un acte isolé. Qualifier systématiquement de telles infractions de violations des droits humains est erroné.

Il ne convient pas de reprendre la formulation tirée de la convention n° 111, car elle a trait à la discrimination. La disposition devrait être libellée comme suit: «... énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme», sans faire référence à d'autres instruments internationaux. Le paragraphe 6 devrait être libellé comme suit: «considérant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent entraver la pleine réalisation des droits humains, ...».

BusinessNZ, CBI: La violence et le harcèlement ne sont peut-être pas toujours constitutifs d'une violation des droits humains.

CIP: La violence et le harcèlement peuvent nuire au respect des droits humains plutôt que constituer une violation de ces droits.

CIU, CNI, CPC (Chili): Modifier le libellé comme suit: «Notant que la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, tant public que privé, peuvent compromettre les droits humains et mettre en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent.»

CPG: Déplacer ce libellé au paragraphe 4.

ECOT: Remplacer «constituent une violation» par «peuvent entraver la pleine réalisation».

SAE, UCCAEP: Modifier le paragraphe 6 comme suit: «... peuvent entraver la pleine réalisation des droits humains ...».

Travailleurs

Réponses regroupées, ACTU, ASI, CITUB, CTC (Canada), CMTC, FGTB, FIJ, LO (Norvège), MTUC, NZCTU, Unio, YS: Souscrivent à la proposition du Bureau, pour autant que le reste du paragraphe 6 soit conservé.

BAK: Pas d'objection au libellé proposé.

CCOO: Souscrit à la proposition du Bureau visant à modifier le paragraphe 6, et au libellé «une violation des droits humains». Il ne faudrait pas fusionner les paragraphes 6 et 4.

CGSLB: Faire référence au coût social et économique de la violence et du harcèlement, ainsi qu'à la culture du lieu de travail comme un moyen de prévention. Le libellé «constituent une forme de violation des droits humains» est accepté.

CGT, CSC: Souscrivent à la proposition du Bureau. Faire référence au coût social et économique de la violence et du harcèlement.

COSATU: La notion de «violence structurelle» dans des contextes où des pratiques patriarcales constituent la norme pourrait être utile.

CTUM: Il serait possible d'établir un lien direct entre les paragraphes 4 et 6.

FO: Il ne faut pas déplacer ce paragraphe. Ajouter l'expression «la sécurité économique et» avant «l'égalité des chances».

NTUC (Philippines): Souscrit à la proposition du Bureau.

TUC: Le libellé suivant est proposé: «Rappelant qu'en vertu de la Charte des Nations Unies les Membres ont l'obligation de promouvoir le respect universel et l'observation des droits humains et des libertés fondamentales et que la violence à l'égard des femmes et des filles constitue une violation des droits humains. La violence et le harcèlement dans le monde du travail mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent;».

UGT (Brésil): Souscrit au libellé «une forme de violation des droits humains».

UGT (Espagne): Souscrit à la proposition du Bureau concernant le paragraphe 4. Si le paragraphe 6 est maintenu, il conviendrait d'utiliser le libellé «une violation des droits humains».

COMMENTAIRE DU BUREAU

La majorité des organisations de travailleurs et un certain nombre de gouvernements soutiennent la proposition du Bureau, tandis que la majorité des organisations d'employeurs et certains gouvernements s'y opposent. Plusieurs gouvernements et organisations d'employeurs indiquent dans leurs réponses que toutes les formes de «violence et de harcèlement» ne peuvent pas systématiquement être considérées comme une violation des droits humains. Divers autres libellés ont été proposés, dont certains comportent le membre de phrase «peuvent compromettre l'exercice des droits humains». Le Bureau rappelle que ce point a fait l'objet de discussions approfondies au sein de la commission. Aucune position commune ne s'étant dégagée des réponses sur la manière de clarifier ou d'améliorer cette formulation, le texte reste inchangé.

Paragraphe 7 du préambule

Gouvernements

Ouganda: Le membre de phrase «pour faciliter la prévention de ces comportements» est superflu.

Employeurs

Réponses regroupées, UCCAEP: Remplacer «Rappelant» par «Considérant», et remplacer «ont l'importante responsabilité» par «ont pour responsabilité».

SAE: Remplacer «ont l'importante responsabilité» par «ont pour responsabilité».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé, à ceci près que les mots «ces comportements» ont été remplacés par «tels comportements et pratiques» afin d'être plus proche du libellé de l'article 1 a) du projet de convention (article 1 (1) a) dans la nouvelle version).

Paragraphe 8 du préambule

Gouvernements

Mexique: Insérer «ainsi qu’à sa progression sur le plan professionnel et économique».

Etats-Unis: Remplacer «nuisent» par «peuvent nuire».

Employeurs

Réponses regroupées, UCCAEP: Dans la version anglaise, ajouter «negatively» avant «affects».

CIU, CNI, CPC (Chili): Remplacer «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail, tant public que privé,»; et dans la version anglaise ajouter «negatively» après «affects».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Paragraphe 9 du préambule

Gouvernements

Mexique: Réorganiser les paragraphes 9 et 10 comme suit: «Reconnaissant que la violence et le harcèlement nuisent aussi à la qualité des services publics et des services privés, à l’organisation du travail, aux relations sur le lieu de travail, à la motivation des travailleurs, à la réputation de l’entreprise et à la productivité» et «Reconnaissant que la violence et le harcèlement sont des actes de discrimination qui peuvent empêcher des personnes, en particulier les femmes et les groupes en situation de vulnérabilité, d’entrer sur le marché du travail, d’y rester et de progresser professionnellement.»

Etats-Unis: Remplacer «nuisent» par «peuvent nuire».

Employeurs

Réponses regroupées, CIU, CNI, CPC (Chili), UCCAEP: Dans la version anglaise, ajouter «negatively» avant «affects».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Paragraphe 10 du préambule

Employeurs

Réponses regroupées, CIU, CNI, CPC (Chili), SAE, UCCAEP: Remplacer «incompatibles avec la promotion d’entreprises durables» par «incompatibles avec les entreprises durables».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Paragraphe 11 du préambule

Gouvernements

Chili: Insérer «dans le monde du travail» après «la violence et le harcèlement fondés sur le genre». Supprimer les mots «et les filles».

Employeurs

Réponses regroupées, CEOE, CEPYME, CONFIEP, FEB: Après le mot «filles», faire mention des «personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuées, ainsi que des personnes qui ne se conforment pas à leur assignation de genre», car ces personnes sont elles aussi touchées de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Insérer «abus liés à des» avant «rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre».

CGECI: Les réponses regroupées concernant les personnes LGBTI ne peuvent pas être appuyées.

CIP: Faire référence à d'autres groupes vulnérables.

FIE: Etre attentif au contexte social, culturel et constitutionnel des pays. Supprimer le membre de phrase «Reconnaissant que ... les femmes et les filles, et»; faire référence aux «abus liés à des rapports de pouvoir inégaux».

NEF, NHO: Inclure les personnes LGBTI.

UCCAEP: Insérer «abus liés à des» avant «rapports de pouvoir inégaux».

Travailleurs

ACFTU: Faire expressément mention des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles ou transgenres.

CCOO: Remplacer «touchent de manière disproportionnée» par «touchent principalement».

COSATU: Ajouter «et d'autres secteurs» après «filles».

UGT (Brésil): Remplacer «considérant qu'une» par «que l'adoption d'une».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Paragraphe 12 du préambule

Gouvernements

Chili: Supprimer le texte. La violence domestique n'est pas liée à des situations survenant au travail ou à l'occasion du travail.

Indonésie: Supprimer le texte après «sécurité». Si la violence domestique peut avoir une incidence sur la productivité des travailleurs, ce libellé fait obligation aux Etats parties d'y remédier, ce qui n'est pas approprié.

Ouganda: Il conviendrait de faire référence aux gouvernements et aux partenaires sociaux à la place du membre de phrase «le monde du travail, ses institutions et les gouvernements».

Etats-Unis: Insérer «au travail» après «sécurité». Supprimer «, dans le cadre d'autres mesures nationales,». Insérer une virgule après «institutions».

Employeurs

Réponses regroupées, UCCAEP: Remplacer «le monde du travail, ses institutions et les gouvernements» par «toutes les parties prenantes du monde du travail, en particulier les gouvernements,».

CIU, CNI, CPC (Chili): Supprimer «le monde du travail, ses institutions et». La violence domestique est inacceptable, mais les employeurs n'ont aucun moyen de contrôle sur elle.

UCCAEP: La violence domestique est une problématique importante, qui relève toutefois d'un autre type de réglementation.

Travailleurs

CCOO: Faire plutôt mention des «victimes de violence domestique» ou des «victimes de violence fondée sur le genre».

CNV, FNV: Favorables au libellé concernant la violence domestique.

UGT (Brésil): Ajouter «du travail» après «productivité».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte des réponses reçues, le texte reste quasiment inchangé. Eu égard aux réponses proposant de faire plus précisément référence aux acteurs concernés, et dans un souci de clarté sur ce point, le membre de phrase «le monde du travail, ses institutions et les gouvernements» a été remplacé par «les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail». L'adjectif «nationales» a été supprimé dans un souci d'harmonisation avec les modifications précédemment apportées aux articles 7 et 9 du projet de convention dans le rapport V (1) (articles 8 et 10 dans la nouvelle version).

I. DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1 (texte introductif)

Employeurs

BUSA, CCE: L'absence de définition du terme «employeur» est un motif de préoccupation.
UCCAEP: Relier le champ d'application à la relation d'emploi et au lieu de travail.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Article 1 a)

(Article 1 (1) a))

Gouvernements

Algérie: Propose la définition suivante: «l'expression “violence et harcèlement” dans le monde du travail désigne tout acte unilatéral de quelconque nature ou forme, verbal, non verbal ou corporel, volontaire ou involontaire, abusif, inacceptable, répété ou occasionnel, portant atteinte aux droits du travailleur et à sa dignité physique ou morale, susceptible d'altérer sa santé physique ou mentale ou de mettre en péril son emploi, et qui peut même nuire au climat professionnel ou à son entourage personnel durant l'exécution d'un contrat de travail ou sur le lieu de travail». Il conviendrait également de préciser, dans un nouvel alinéa, que la violence et le harcèlement comprennent des actes commis en lien avec les processus de travail et des actes qui sont dirigés contre une personne.

Argentine: La Commission tripartite pour l'égalité des chances propose de remplacer «qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer» par «qui ont pour but de causer ou sont susceptibles de causer» et d'ajouter la phrase suivante: «De tels comportements doivent être définis par la législation nationale ou l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées et compte tenu des normes internationales en la matière.» L'Argentine appuie l'inclusion d'une liste indicative et non exhaustive de comportements et de pratiques.

Autriche: La convention devrait indiquer clairement que les Etats Membres peuvent appliquer leur propre définition nationale de la violence et du harcèlement. Le terme «dommage» devrait être traduit par «Beeinträchtigung» dans la version allemande et son interprétation laissée à l'appréciation des Etats Membres.

Autriche, Bulgarie, Chypre, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Hongrie, Malte, Norvège, Royaume-Uni: N'appuient pas l'inclusion d'une liste indicative de comportements, dont l'examen pourrait prolonger inutilement les débats.

Bangladesh, Italie, Koweït, Maroc, Nouvelle-Zélande, Niger: Favorables à l'inclusion d'une liste indicative de comportements et de pratiques inacceptables.

Belgique: Souscrit à la proposition du Bureau dès lors qu'elle permet au législateur national d'adapter les concepts en fonction des circonstances du pays. Il n'est pas opportun d'élaborer des définitions distinctes dans la convention; les éléments les plus importants de la disposition délimitent avec suffisamment de clarté la problématique qui doit être combattue; détailler davantage les concepts ne permettrait pas de préciser les différentes réponses à apporter à différents comportements. La Belgique ne soutient pas l'inclusion d'une liste de comportements ou de pratiques dans la recommandation. La violence et le harcèlement sont un phénomène complexe, qui se limite rarement à un comportement unique. Si une liste était incluse, elle devrait comporter des exemples et non des définitions.

Bulgarie, Chypre, Hongrie, Malte: Bien qu'initialement favorables à des définitions distinctes, ces pays considèrent qu'une définition unique est acceptable, pour autant que les Etats puissent conserver des définitions distinctes dans leur législation nationale et appliquer séparément les obligations qui en résultent.

Canada: Favorable à une définition unique. La violence et le harcèlement recouvrent une diversité de cas et de situations. Une liste indicative pourrait être restrictive et son inclusion n'est donc pas appuyée.

Chili: L'inclusion d'une liste indicative et non exhaustive donnerait une certaine souplesse. Le libellé proposé appelle un réexamen, car il se prête à une interprétation large de la violence et du harcèlement.

Colombie: Il faudrait distinguer la violence et le harcèlement. Les traiter ensemble peut causer des difficultés au regard de la législation nationale.

Danemark: N'appuie pas l'inclusion d'une liste de comportements et de pratiques dans la recommandation.

Equateur: Il conviendrait de distinguer la violence et le harcèlement et d'apporter des précisions concernant la notion de «violence fondée sur le genre».

Finlande: La définition offre une certaine souplesse, mais ne prévoit pas la possibilité d'appliquer les concepts séparément au niveau national. Il conviendrait d'ajouter le membre de phrase «tels que définis par la législation nationale».

France: Une définition unique n'est pas incompatible avec l'existence en droit national de deux notions distinctes. Le terme «inacceptable» pourrait être remplacé par «non sollicité». Il faudrait établir clairement si la législation qui prévoit pour certains actes un critère de répétition est compatible avec les textes proposés.

Allemagne: Ne s'oppose pas à une définition unique pour autant qu'elle permette une certaine souplesse quant aux mesures à prendre au niveau national. Le terme «ensemble» est préférable à celui de «continuum». Un acte de violence isolé peut, lui aussi, être passible de sanction.

Israël: La définition est trop large. Il faudrait ajouter «et offensants» après «inacceptables». Certains comportements appellent une réponse dès la première manifestation et d'autres lorsqu'ils se produisent de manière répétée.

Koweït: Supprimer le mot «genre».

Maurice: L'inclusion du terme «discrimination» dans la définition permettrait d'établir clairement que les comportements en question constituent une forme de harcèlement.

Mexique: Il serait opportun d'inclure dans la recommandation une liste indicative et non exhaustive de comportements, laquelle devrait tenir compte des comportements particuliers ayant trait au harcèlement sexuel et au harcèlement au travail ainsi que de la discrimination.

Niger: Remplacer «s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables» par «englobe l'ensemble des comportements individuels ou collectifs et de pratiques inacceptables».

Oman: L'inclusion d'une liste non exhaustive de comportements dans la recommandation pourrait être nécessaire, car il est difficile de définir précisément le harcèlement, compte tenu des différences personnelles, culturelles et sociales.

Paraguay: Continuer de définir la violence et le harcèlement comme un seul et même concept et inclure une liste indicative de comportements.

Panama: Inclure une liste indicative et non exhaustive qui mentionne l'isolement social et les actes ayant pour objet de nuire à l'employabilité, à la réputation et à la santé physique et mentale.

Pérou: Une définition unique faciliterait l'application des instruments à des situations différentes.

Qatar: N'appuie pas l'inclusion d'une liste indicative et non exhaustive, qui risquerait de figer le concept.

Afrique du Sud: Le traitement de la violence et du harcèlement comme un seul et même concept est accepté. Faire figurer d'autres définitions dans la recommandation pourrait être restrictif pour les gouvernements qui définissent séparément les deux termes. Il faudrait inclure une liste indicative et non exhaustive dans la recommandation.

Espagne: Il est plus approprié de définir les termes séparément, bien qu'ils puissent être traités ensemble dans le texte. Il faudrait préciser le sens de l'expression «dommage économique». L'inclusion d'une liste indicative et non exhaustive de comportements est accueillie favorablement.

Suède: Il conviendrait de conserver une seule et même définition et de permettre aux Membres d'employer des définitions distinctes dans leur législation nationale. Il n'est pas nécessaire d'inclure une liste des actes constitutifs de violence et de harcèlement.

Suisse: Opposée à l'inclusion d'une liste indicative dans la recommandation. Il faudrait remplacer «inacceptables» par «illicites».

Royaume-Uni: Favorable à une définition unique, pour autant que les Etats puissent continuer à définir les deux concepts séparément au niveau national et mettre en œuvre de façon distincte les lois et politiques s'y rapportant. Il est proposé de remplacer «inacceptables» par «non désirés».

Etats-Unis: La violence et le harcèlement recouvrent une diversité de comportements. Il faudrait remplacer le membre de phrase «l'expression "violence et harcèlement"» par «les termes "violence" et "harcèlement"» afin que ces deux notions figurent chacune entre guillemets, ce qui permettrait aux Membres de les définir séparément ou ensemble. Les Etats-Unis proposent d'ajouter «, sans toutefois s'y limiter,» avant «la violence et le harcèlement fondés sur le genre».

Uruguay: L'insertion d'une liste indicative est une bonne pratique en droit national.

Employeurs

Réponses regroupées, CEOE, CEPYME, CIU, CNI, CONFIEP, CPC (Chili), SEV, UCCAEP, FEB: Une seule et même définition regroupant ces deux concepts distincts n'offre pas la latitude nécessaire pour tenir compte de la législation nationale. Cela constitue un obstacle à la ratification et à la mise en œuvre, ne donne aucune orientation concrète et peut nécessiter des modifications de la législation. En l'absence de définitions claires, il sera malaisé de recenser les risques et de prendre les mesures appropriées. Il est proposé d'ajouter les définitions distinctes suivantes: «le terme "violence" désigne tous les actes, y compris les menaces de tels actes, exercés dans le cadre de la contrainte ou de la privation arbitraire de liberté, qui a pour but ou pour effet raisonnablement prévisible de causer un dommage ou une souffrance d'ordre physique, psychologique ou sexuel»; «le terme "harcèlement" s'entend de toute forme de commentaire ou de comportement non désiré qui a pour but ou pour effet raisonnablement prévisible de créer un environnement intimidant, dégradant ou offensant pour la personne». Il conviendrait d'inclure dans la convention une liste indicative et non exhaustive énonçant des catégories ou des actes de violence et de harcèlement globalement reconnus ou universellement acceptés.

BUSA, ECOT, NEF: Utiliser des définitions distinctes des termes «violence» et «harcèlement».

BusinessNZ, CNPB: Définir les termes «violence» et «harcèlement» séparément et indiquer clairement que le harcèlement comporte nécessairement une idée de répétition.

CBI: Une autre possibilité consisterait à établir clairement que l'existence de définitions distinctes au niveau national sera conforme aux prescriptions de la convention, dès lors qu'en vertu de ces définitions les différents comportements visés relèvent soit de la «violence», soit du «harcèlement».

CCE: Ajouter la notion de caractère raisonnable, par exemple: «dont on peut raisonnablement penser qu'ils sont de nature à causer».

CGECI: Il est proposé de conserver l'article 1 a) et d'ajouter des sous-alinéas i) et ii) contenant les définitions distinctes proposées dans les réponses regroupées. Concernant la notion de dommage économique, les employeurs sont parfois amenés à prendre des mesures qui ont des conséquences économiques, lesquelles devraient être exclues de la définition.

CIP: Appuie l'inclusion d'une liste indicative de comportements visant à préciser le champ d'application de chaque définition. Parallèlement au dommage causé à la victime, il conviendrait de tenir systématiquement compte de l'intention de l'auteur.

DA: Il faudrait renvoyer à la législation nationale ou définir séparément la violence et le harcèlement.

EK: La violence et le harcèlement appellent des réponses différentes et devraient être définis séparément. La violence physique prend généralement la forme d'actes isolés, tandis que le harcèlement est souvent un comportement qui se manifeste dans la durée.

Keidanren: Il convient d'utiliser des définitions distinctes, car les sanctions et les moyens de recours ne sont pas les mêmes.

MAI: Il faut distinguer la violence et le harcèlement. Le harcèlement doit être défini comme «un comportement insultant répété qui n'est pas motivé par des raisons matérielles et qui, à plusieurs occasions distinctes, est sciemment et systématiquement dirigé contre une personne en vue d'instaurer un environnement hostile dans le cadre du travail». L'inclusion d'une liste d'exemples créerait des situations incertaines et donnerait lieu à des interprétations générales.

MEDEF: Les membres de phrase «un ensemble de pratiques et de comportements inacceptables» et «sont susceptibles de causer» devraient être supprimés. Le MEDEF approuve les définitions proposées dans les réponses regroupées, à l'exception des termes «raisonnablement prévisible».

SAE: Il est proposé d'établir des définitions distinctes libellées comme suit: «la violence s'entend des actes qui impliquent l'usage direct ou indirect de la force et qui ont pour but, pour résultat ou pour effet possible de causer une souffrance d'ordre physique, psychologique ou sexuel ou un dommage économique, et comprend la violence fondée sur le genre»; et «le harcèlement désigne toute forme de comportement, pratique ou menace non désiré ou inacceptable qui a pour but, pour résultat ou pour effet possible de créer un environnement intimidant, dégradant ou offensant, et comprend le harcèlement fondé sur le genre».

USAM: Opposée à l'inclusion d'une liste de comportements.

SN: L'application d'une définition unique dans la pratique est difficile à appréhender.

UIA: Il convient d'éviter de traiter «la violence et le harcèlement» comme un seul et même concept. Toutefois, si cette approche est maintenue, il faudrait éviter toute ambiguïté. Il est recommandé d'utiliser le libellé de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et de renvoyer à la législation nationale.

Travailleurs

Réponses regroupées, ACTU, ASI, CTC (Canada), CMTC, CTC (Colombie), CNV, FNV, FO, LO (Norvège), UGT (Espagne), Unio, YS: Favorables à une définition unique englobant les comportements et les pratiques qui présentent des caractéristiques relevant tant de la violence que du harcèlement. L'inclusion d'une liste indicative et non exhaustive dans la recommandation pourrait apporter des orientations utiles, mais une telle liste ne devrait pas être considérée dans la pratique comme un cadre définitif.

BAK, CCOO, GFBTU, LO (Suède), TCO, SACO: Approuvent l'inclusion d'une liste indicative et non exhaustive dans la recommandation.

CGIL, CISL, UIL: Favorables à une définition unique. Il faudrait inclure les conséquences des dommages mais aussi les facteurs qui en sont la cause (pressions commerciales et stress provoqué par les nouvelles technologies et l'intensification du travail).

CGSLB: Favorable à une définition qui laisse aux Membres une certaine souplesse, mais opposée à l'inclusion d'une liste.

CGT: Approuve la définition. Le terme «inacceptables» est flou et subjectif. L'inclusion d'une liste de comportements n'est pas appuyée.

CGT-RA, CITUB: Scinder la définition de l'expression «violence et harcèlement» en deux termes: «violence» et «harcèlement».

CGTM, CMTU, CTUM, FTF, FIJ, JTUC-RENGO, LO (Danemark), MTUC, NTUC (Philippines), TUC, UGT (Brésil), UMT: Favorables à une seule et même définition.

CIDA: Conserver une définition générale ne comportant pas d'exemples.

COSATU, NZCTU: Favorables à une seule et même définition et à l'inclusion d'une liste dans la recommandation.

CSC, FGTB: Approuvent la définition du concept de «violence et harcèlement». Ne sont pas favorables à une liste indicative de comportements, mais appuient la mention d'exemples illustrant lesdits comportements.

CSTM: Il faudrait une liste définitive de comportements illustrant les manifestations possibles de la violence et du harcèlement.

CTA-A: En l'état, la définition pourrait laisser penser que la violence et le harcèlement ne se manifestent que si tous les éléments énoncés sont réunis. Il arrive que le dommage causé par l'auteur ne soit pas intentionnel.

CTRP, GTUC, CSI, LBAS: Le fait de traiter cette expression comme un concept unique n'implique pas que la législation nationale ne doit comporter qu'une seule et même définition.

CUT (Chili): Il faut garantir expressément les droits des travailleurs en matière de liberté syndicale.

FEDUSA: Ajouter «demandes non désirées de faveurs sexuelles».

GFBTU: La notion de violence devrait englober la violence physique et morale.

FO: Supprimer «inacceptables».

NTUC (Maurice): Il faudrait utiliser les termes «violence» et «harcèlement» séparément, afin que la manifestation de l'un ou l'autre de ces comportements suffise à déclencher les réponses appropriées.

LO (Suède), TCO, SACO: S'opposent à ce que les deux notions soient définies séparément dans la législation nationale.

TUC: Remplacer «inacceptables» par «non désirés».

UGTT: Les représentants syndicaux devraient être protégés contre le harcèlement.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Dans leurs réponses, la plupart des gouvernements approuvent expressément la formulation actuelle, qui traite la violence et le harcèlement comme un seul et même concept, ou proposent des modifications rédactionnelles mineures qui ne remettent pas en cause cette conception unitaire. Des gouvernements ont estimé que, dans son libellé actuel, la définition offrait la souplesse nécessaire pour faire face à des situations différentes. Certains sont prêts à accepter une définition unique, pour autant qu'il soit clairement établi que celle-ci sera compatible avec la solution retenue dans la législation nationale, à savoir une seule définition ou deux définitions distinctes. Un petit nombre de gouvernements ont indiqué ne pas être favorables à cette idée de concept unique.

Pour l'essentiel, les organisations de travailleurs soutiennent une définition unique, qui permettrait de recouvrir une grande diversité de comportements et de pratiques tout en évitant d'éventuelles lacunes d'application. A l'inverse, la plupart des organisations d'employeurs préconisent de définir séparément les termes «violence» et «harcèlement» et proposent expressément des formulations à cet effet. Elles estiment qu'une définition scindée en deux améliorerait la clarté du texte, contribuerait à déterminer les mesures à prendre selon les cas et faciliterait la ratification et la mise en œuvre.

Le Bureau rappelle qu'il a sollicité des commentaires sur l'inclusion éventuelle d'une liste indicative et non exhaustive de comportements illustrant les manifestations possibles de la violence et du harcèlement ou énonçant des catégories ou des formes globalement reconnues de violence et de harcèlement. Dans leurs réponses regroupées, les organisations de travailleurs indiquent qu'une telle liste pourrait être utile; les organisations d'employeurs appuient quant à elles l'inclusion d'une liste qui tienne compte de leur proposition de définir séparément les termes «violence» et «harcèlement». Certains gouvernements approuvent l'inclusion d'une liste, faisant valoir qu'elle

fournirait des orientations utiles, tandis que d'autres s'y opposent au motif qu'il serait difficile de s'entendre sur son contenu et que cela pourrait prolonger inutilement les débats.

Compte tenu des réponses reçues, l'expression «violence et harcèlement» continue d'être définie comme un concept unique. Dans le rapport V (1), le Bureau précise qu'il sera ainsi possible pour les Membres de choisir entre une définition commune ou des définitions distinctes au niveau national. Toutefois, prenant note des préoccupations exprimées par certains gouvernements qui estiment nécessaire d'énoncer expressément cette possibilité et du souhait de plusieurs organisations d'employeurs d'améliorer la clarté du texte et d'encourager la ratification, le Bureau a inséré un second paragraphe à l'article 1, qui précise que «la violence et le harcèlement peuvent être définis dans la législation comme un concept unique ou des concepts distincts». Du fait de cette modification, l'article 1 *a*) devient l'article 1 (1) *a*).

Aucune liste indicative et non exhaustive n'a été ajoutée, les avis quant à son contenu et à l'opportunité de la faire figurer dans la recommandation étant partagés.

Article 1 *b*)

*(Article 1 (1) *b*))*

Gouvernements

Chili: Ajouter «dans le monde du travail» après «violence et harcèlement fondés sur le genre».

Colombie: Il convient de distinguer et de définir séparément la violence fondée sur le genre et le harcèlement fondé sur le genre.

Finlande: Il faudrait préciser s'il est possible de traiter séparément la violence et le harcèlement au niveau national.

République islamique d'Iran: Ajouter «conformément à la législation nationale applicable» après «d'un genre donné».

Koweït: Supprimer le mot «genre».

Mexique: Recommande de se conformer à l'article 1 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui établit que la discrimination à l'égard des femmes recouvre la violence fondée sur le genre.

Nouvelle-Zélande: Approuve le texte.

Pérou: Il faudrait indiquer clairement que la violence et le harcèlement fondés sur le genre visent aussi les personnes LGBTIQ.

Pologne: Supprimer l'alinéa.

Espagne: Après «s'entend de», il est proposé de remplacer le reste de l'alinéa par le libellé suivant: «la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou pour des considérations liées au genre, ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe donné, et comprend le harcèlement sexuel». Cette formulation est conforme à la Convention d'Istanbul.

Etats-Unis: Il est proposé de remplacer le début de la disposition par «L'expression “fondés sur le genre” appliquée à la violence et au harcèlement s'entend de ...», et le membre de phrase «ou ayant un effet disproportionné sur» par «ou créant un environnement de travail hostile pour».

Employeurs

Réponses regroupées, CEOE, CEPYME, CIP, CONFIEP, UCCAEP, FEB: Ajouter «de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son statut intersexué» après «en raison de son sexe ou de son genre», afin d'être cohérent avec la liste des groupes figurant dans la recommandation et de tenir compte du fait que les personnes LGBTI sont elles aussi touchées de manière disproportionnée par la violence fondée sur le genre.

FIE: Une solution devrait être trouvée pour assurer une protection à toutes les personnes et éviter de créer des obstacles à la ratification en ne prenant pas en considération le contexte social, culturel et constitutionnel de certains pays.

NHO: Les personnes LGBTI sont touchées de manière disproportionnée et devraient être protégées par les articles 1 *b*) et 6.

Travailleurs

CCOO: Supprimer «disproportionné».

CGT-RA: Le membre de phrase «visant une personne en raison de son sexe ou de son genre» est redondant.

UNT: Il est proposé de définir l'expression «violence et harcèlement fondés sur le genre» comme suit: «toute action ou tout comportement fondé sur la subordination ou un abus de pouvoir de nature à causer un dommage d'ordre physique, sexuel, patrimonial, économique, psychologique ou moral et qui nuit ou porte atteinte aux droits des femmes en matière de sexualité et de procréation dans le monde du travail ainsi qu'à leurs droits au travail».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Pendant la première discussion de la commission, l'expression «violence et harcèlement fondés sur le genre» et sa définition ont suscité une large adhésion. Bien que diverses modifications soient proposées dans certaines réponses, aucune position commune ne se dégage. Le texte reste en conséquence inchangé. Pour des raisons d'ordre rédactionnel et du fait de l'ajout d'un second paragraphe à l'article 1, comme mentionné dans le commentaire du Bureau relatif à l'article 1 *a*), l'article 1 *b*) devient l'article 1 (1) *b*).

Article 1 *c*)

(Article 2)

Gouvernements

Algérie: Propose le libellé suivant: «Le terme “travailleur” désigne les personnes exerçant une activité manuelle ou intellectuelle qui s'engagent à exécuter un travail, à temps plein ou à temps partiel, pour le compte d'un employeur, en contrepartie d'un salaire, dans tous les secteurs, tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle, en zone urbaine ou rurale, dans l'espace aérien ou maritime, 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.»

Argentine, Nouvelle-Zélande, Paraguay, Panama, Pérou, Afrique du Sud: Approuvent la proposition du Bureau.

Autriche, Danemark, Estonie, Hongrie, Malte, Norvège, Royaume-Uni: Il conviendrait de remplacer le membre de phrase «le terme “travailleur” désigne les» par «la présente convention couvre les/s'applique aux» et d'ajouter «les travailleurs et» avant «les salariés».

Autriche, Chypre, Estonie, Hongrie: Cette définition risque de constituer un obstacle à la ratification; elle devrait être élaborée au niveau national.

Autriche: Il faudrait préciser que les personnes qui ne sont pas considérées comme des «travailleurs» au niveau national sont protégées uniquement lorsqu'il existe un lien avec la relation de travail.

Belgique: La modification apportée par le Bureau est approuvée, mais les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi ne devraient pas être considérés comme des travailleurs, et les personnes qui ont été licenciées sont déjà couvertes.

Brésil: La définition du terme «travailleur» est trop large; elle englobe des personnes sur lesquelles l'employeur n'exerce aucun contrôle. Le Brésil propose de remplacer «ainsi que» par «et peut inclure» et de supprimer «, les personnes à la recherche d'un emploi».

Bulgarie, Finlande: Il faudrait formuler la disposition de manière à mentionner la portée de la protection.

Canada: Ajouter «La présente convention s'applique également aux» avant «personnes en formation». Une autre possibilité serait de remplacer le reste de la disposition, après «statut contractuel.», par le libellé suivant: «La présente convention s'applique également à toute autre personne admise sur le lieu de travail et exerçant une fonction pour le compte de l'employeur, ou aux personnes candidates à un emploi proposé par l'employeur ou se présentant à un entretien pour un tel emploi.»

Chili: Supprimer la dernière partie de l'alinéa, à partir de «, ainsi que».

Colombie: Le terme «travailleur» devrait être défini conformément à la législation nationale.

Danemark: La définition est trop large. Les travailleurs indépendants ainsi que les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi ne devraient pas y être mentionnés.

France: La définition proposée pourrait constituer un obstacle à la ratification. Le cas échéant, les catégories de personnes mentionnées à l'article 1 c) pourraient être couvertes sans pour autant être définies comme «travailleurs».

Allemagne: La définition constitue un obstacle à la ratification. Le libellé suivant est proposé: «La convention s'applique aux travailleurs et aux autres salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, quel que soit leur statut contractuel, aux personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, aux travailleurs licenciés, aux personnes bénévoles, aux personnes à la recherche d'un emploi et aux candidats à un emploi, tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle, en zone urbaine ou rurale et dans tous les secteurs.»

Italie: Propose le libellé suivant: «Le terme "travailleur" désigne les personnes dans tous les secteurs, tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle, en zone urbaine ou rurale, quel que soit leur statut contractuel, y compris les personnes en formation, et les personnes bénévoles telles que définies par la législation et la pratique nationales.»

République islamique d'Iran: Supprimer les termes «les personnes bénévoles», «les personnes à la recherche d'un emploi» et «les candidats à un emploi».

Malte: La définition du terme «travailleur» devrait être élaborée au niveau national.

Mexique: Les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi doivent être protégés, mais ils ne relèvent pas de la sphère du travail.

Maroc: Remplacer «travailleurs [...] dont le contrat de travail est suspendu» par «travailleurs [...] dont la relation de travail a été terminée».

Norvège: La définition est trop large. Les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les travailleurs licenciés sont protégés par la législation relative à la non-discrimination et le droit pénal, mais ne sont pas définis comme des travailleurs dans la législation nationale.

Philippines: Emet une réserve quant à l'inclusion des «travailleurs licenciés».

Fédération de Russie: Il faudrait inclure une définition du terme «employeur».

Espagne: Le terme «travailleur» est défini trop largement. Les travailleurs domestiques et les travailleurs de l'économie informelle peuvent être considérés comme des «salariés» s'ils remplissent les conditions requises. Il ne faut pas accroître à l'excès les obligations qui incombent aux employeurs à l'égard des catégories citées, notamment des «personnes bénévoles» et des «personnes en formation». Dans la version espagnole, il faudrait remplacer «situación contractual» par «modalidad contractual», et «los trabajadores despedidos» par «los trabajadores cuyo empleo haya terminado».

Suède: La définition du terme «travailleur» est large et risque de rendre la ratification difficile, car elle englobe les travailleurs licenciés, les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi.

Suisse: Il faudrait distinguer les «travailleurs» au sens strict et les personnes qui sont en contact avec le monde du travail en divisant l'alinéa en deux, après «la législation et la pratique nationales».

Tunisie: Ajouter les travailleurs domestiques.

Ouganda: Ajouter «Aux fins du présent instrument».

Etats-Unis: Le terme «employeur» n'étant pas défini, il n'est pas nécessaire de définir celui de «travailleur». Ces deux catégories devraient figurer à l'article 3.

Uruguay: Le texte du Bureau, complété par le nouvel article proposé concernant les responsabilités différentes et complémentaires, répond aux objectifs de l'instrument.

Employeurs

Réponses consolidées, BUSA, CONFIEP, UCCAEP, FEB: Dans son libellé actuel, la définition constitue un obstacle à la transposition en droit national. Lue conjointement avec le dispositif, elle étend les responsabilités des employeurs aux personnes qui ne travaillent pas pour eux ou sur lesquelles ils n'exercent aucun contrôle. Il serait préférable de supprimer la définition actuelle. Une autre solution consisterait à scinder la partie I («Définitions et champ d'application») en deux: une partie «Définitions», dans laquelle seraient notamment définies les expressions «violence et harcèlement» et «violence et harcèlement fondés sur le genre», et une partie «Champ d'application», qui porterait notamment sur les personnes auxquelles s'applique l'instrument et sur le concept de «monde du travail». Le champ d'application devrait être élargi à toutes les personnes, sans se limiter aux travailleurs. La disposition devrait commencer par «La présente convention s'applique à: toutes les personnes dans tous les secteurs [...]», et il faudrait ajouter «les employeurs et» avant «les salariés».

BDA: La disposition devrait être libellée comme suit: «La présente convention s'applique aux employeurs et aux salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi qu'aux travailleurs dépendants quel que soit leur statut contractuel, aux personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, aux personnes bénévoles et aux candidats à un emploi.»

BUSA, UCCAEP: Les expressions «travailleurs licenciés» et «personnes à la recherche d'un emploi» sont un motif de préoccupation.

CBI: Remplacer la définition du terme «travailleur» par le champ d'application prévu. Cela permettra d'étendre la protection à toutes les personnes visées et facilitera la mise en œuvre.

CCE: Il conviendrait de resserrer la formulation afin de faire en sorte que les obligations des employeurs portent sur des éléments qui relèvent de leur contrôle. Le terme «travailleur» peut parfois avoir une acception plus large que le terme «salarié», mais cela ne se vérifie pas toujours, comme dans le cas des personnes à la recherche d'un emploi.

CEOE, CEPYME, CIP: Remplacer le membre de phrase «le terme “travailleur” désigne les» par «la présente convention s'applique aux», et faire figurer cette disposition dans une partie intitulée «Champ d'application».

CGECI: Remplacer «le terme “travailleur” désigne les» par «Cette convention s'applique à toutes les».

CIU, CNI, CPC (Chili): Il est proposé de modifier le libellé comme suit: «Le terme “travailleur” désigne les personnes définies comme telles par la législation de chaque Etat Membre.»

CNPB: Les employeurs doivent être couverts, et la définition du terme «travailleur» doit être revue, car elle pourrait amener les employeurs à devoir assumer des responsabilités à l'égard de personnes qui leur sont inconnues et qui se trouvent dans des lieux et des situations échappant à leur contrôle.

COPARMEX: Les personnes visées par le membre de phrase «les personnes en formation [...] les candidats à un emploi» n'entretiennent aucun rapport avec l'employeur et ne sont liées à lui par aucune relation de travail.

DA: La responsabilité des employeurs vis-à-vis des travailleurs devrait être limitée aux prescriptions de la législation nationale. La définition ne devrait pas couvrir les travailleurs indépendants, les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi, et elle devrait être remplacée par une disposition relative au champ d'application.

EK, NHO, SEV: Cette définition est contraire aux définitions contenues dans les différentes législations nationales.

Keidanren: Il conviendrait de supprimer les termes «les personnes à la recherche d'un emploi» et «les candidats à un emploi» et de se limiter aux «travailleurs» ayant un contrat de travail.

NEF: Favorable dans l'ensemble au fait de mentionner les «personnes en formation», les «travailleurs licenciés» et les «candidats à un emploi», mais ne souhaite pas inclure les «personnes à la recherche d'un emploi».

USAM: La responsabilité des employeurs ne devrait pas perdurer au-delà du terme du contrat de travail.

SN: La définition englobe des catégories qui échappent au contrôle de l'employeur.

UIA: Il faudrait supprimer le concept de travailleur, car les personnes visées sont déjà protégées. Ces catégories pourraient être citées dans des paragraphes différents qui établiraient les obligations des Etats à leur égard.

Travailleurs

Réponses consolidées, CTC (Canada): Approuvent les propositions du Bureau, mais ne souscrivent pas au lien établi entre la définition et le nouvel article proposé après l'article 4. Il est essentiel de définir largement le terme «travailleur» pour «ne laisser personne de côté». Cela est conforme à la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, en vertu de laquelle les personnes à la recherche d'un emploi sont considérées comme des travailleurs, et à la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, qui s'applique à un large éventail de catégories. Dans un souci de cohérence avec la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, il faudrait prévoir des mesures de protection et un accès à des moyens de recours et de réparation pour les travailleurs de l'économie informelle.

ACTU, CCOO, CMTU, CNV, COSATU, CTA-A, CTUM, FEDUSA, FGTB, FNV, FO, GSEE, FIJ, NTUC (Philippines), LO (Suède), TCO, SACO, UMT, ZCTU (Zimbabwe): Favorables à une définition large du terme «travailleur» afin d'avoir une portée étendue.

ASI, CGIL, CISL, CITUB, CTC (Colombie), FTF, LO (Danemark), LO (Norvège), UIL, Unio, UGT (Espagne), YS: Approuvent les propositions du Bureau et expriment des préoccupations au sujet du lien avec le nouvel article qui pourrait être ajouté après l'article 4.

CGSLB, CSC: Approuvent la mention des «personnes à la recherche d'un emploi» et des «candidats à un emploi», bien que la responsabilité des employeurs ne soit pas de même nature que celle qui leur incombe vis-à-vis des travailleurs en poste ou des travailleurs licenciés.

CGT: Les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi sont ceux qui sont les plus exposés à la violence, et ils sont couverts par d'autres instruments de l'OIT. Il faut tenir compte des changements de statut des travailleurs qui résultent de la transition numérique du travail et de l'économie des plateformes.

CGTM: Utiliser l'expression «travailleurs et travailleuses». Inclure toutes les catégories de travailleurs, tant de l'économie formelle que de l'économie informelle, ainsi que les personnes à la recherche d'un emploi.

CGT-RA: Supprimer «les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi».

FGTB: Ces travailleurs doivent bénéficier de la même protection, même si l'employeur n'a pas ou plus les mêmes responsabilités envers eux.

GSEE: Certains lieux de travail, groupes, secteurs ou certaines professions sont plus exposés que d'autres, en particulier les travailleurs du sexe.

CTRP, GTUC, CSI, LBAS: La définition du terme «travailleur» s'appliquera uniquement aux fins de la convention et ne nécessitera pas de modification de la législation nationale.

Histadrout: Il conviendrait d'étendre la protection à toutes les personnes sur le lieu de travail, y compris les clients et les fournisseurs.

MTUC: Approuve les propositions du Bureau.

NLC: Le terme «travailleur» doit s'appliquer à toute personne, quelles que soient ses modalités de travail, y compris dans l'économie informelle, qu'elle soit sous contrat de durée déterminée ou indéterminée, à la recherche d'un emploi, en formation, bénévole ou stagiaire en entreprise.

NZCTU: Ajouter «dont le contrat de travail a été suspendu ou qui ont été» avant «licenciés».

ISP: Ajouter «public et privé» après «secteurs».

TUC: Une définition large du terme «travailleur» se révèle particulièrement utile lorsque des situations qui ne sont pas totalement formelles, comme les phases d'accès à l'emploi, rendent le travailleur plus vulnérable.

UGT (Brésil): Remplacer «personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel,» par «travailleurs sans emploi».

UGTT: La protection doit être étendue aux travailleurs dont le contrat de travail est suspendu conformément à la législation.

UNT: Ajouter «dans le cadre d'une relation de subordination» après «ainsi que les personnes qui travaillent».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Dans leurs réponses, les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs conviennent que nul dans le monde du travail ne devrait être victime de violence et de harcèlement, et confirment ainsi l'accord général auquel était parvenue la commission sur ce point lors de sa première discussion. Les opinions divergent néanmoins quant à la façon d'atteindre cet objectif commun. Certains gouvernements et de nombreuses organisations de travailleurs approuvent le libellé de l'article 1 c) qui figure dans le rapport V (1). A cet égard, les organisations de travailleurs soulignent l'importance d'une couverture étendue et font observer qu'aux fins de la convention n° 181 les personnes à la recherche d'un emploi sont considérées comme des travailleurs.

La plupart des gouvernements et certaines organisations d'employeurs signalent que la conception de «travailleur» dans l'instrument pourrait aller au-delà des prescriptions de la législation nationale, au risque de créer un obstacle à la ratification.

Plusieurs gouvernements et organisations d'employeurs proposent un autre libellé en vue de répondre à cette préoccupation. Des gouvernements suggèrent de remplacer «le terme "travailleur" désigne» par «La présente convention s'applique à» ou «La présente convention vise», ce qui changerait la nature de la disposition, puisqu'elle énoncerait non plus une définition mais le champ d'application. Dans le même ordre d'idées, les réponses regroupées des organisations d'employeurs recommandent de scinder en deux la partie intitulée «Définitions et champ d'application» et de déplacer la disposition dans la partie intitulée «Champ d'application».

Le Bureau estime que ces propositions permettraient de tenir compte de la plupart des préoccupations exprimées dans les réponses, sans remettre en cause la volonté commune de garantir que toutes les personnes seront dûment protégées contre la violence et le harcèlement. Ainsi, la définition du terme «travailleur» serait du ressort de la législation et de la pratique nationales, mais une couverture et une protection étendues seraient assurées.

Pour ce qui est des catégories de personnes visées dans la définition, plusieurs organisations d'employeurs proposent d'ajouter le terme «employeurs» avant «salariés». Le Bureau fait observer que cette disposition s'applique aux personnes physiques plutôt qu'aux personnes morales, et qu'une simple mention du terme «employeurs» serait par conséquent trop vague. Des personnes occupant des fonctions précises, comme les directeurs ou les cadres, pourraient être ajoutées à cette disposition, mais le Bureau fait remarquer qu'elles seraient déjà couvertes par le libellé actuel. S'il est considéré nécessaire d'élargir la protection des personnes, le Bureau propose d'ajouter une référence aux directeurs, cadres de direction et gérants, qui figurent dans la Classification internationale des professions (CITP-08).

Compte tenu des réponses, le libellé de cette disposition a été modifié comme suit: «La présente convention s'applique aux travailleurs et autres personnes 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, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi, dans tous les secteurs, tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle, en zone urbaine ou rurale.» La partie intitulée «I. Définitions et champ d'application» a été divisée en deux comme suit: «I. Définitions» et «II. Champ d'application». L'article 1 c) devient l'article 2 et figure désormais dans la partie II («Champ d'application»). La numérotation des articles suivants a été modifiée en conséquence.

Article 2 (texte introductif)

(Article 3 (texte introductif))

Gouvernements

Autriche: Les lieux, les personnes et les situations ayant un lien avec l'exécution du travail devraient tous entrer dans le champ d'application. Le fait d'y inclure le télétravail peut rendre difficile la détection des cas de violence domestique. La plupart des situations énumérées ne relèvent pas du contrôle de l'employeur.

Brésil: Ajouter «, notamment» à la fin de la phrase. Insérer un paragraphe ainsi libellé: «La présente convention ne s'applique pas aux actes de violence et de harcèlement imputables à des tiers, lorsque le mode d'organisation du travail: i) n'en est pas la cause; ou ii) n'accroît pas de manière disproportionnée le risque que de tels actes se produisent.»

Canada: Ajouter «, lorsqu'il existe un risque avéré».

Chili: Remplacer «en lien ou du fait du travail» par «du fait ou dans le cadre du travail».

Colombie: Le champ d'application s'étend à des situations ne relevant pas du contrôle exercé par les personnes responsables. La définition devrait être laissée à l'appréciation du législateur national.

Chypre, Estonie, Malte, Royaume-Uni: Il est nécessaire de circonscrire clairement la responsabilité en question.

Danemark, Norvège: La disposition établit la responsabilité de l'employeur vis-à-vis de situations sur lesquelles il n'exerce aucun contrôle. Ajouter «, et conformément à la législation et à la pratique nationales».

Finlande: Une définition large est problématique eu égard aux obligations et aux responsabilités des différents acteurs, en particulier celles des employeurs. Il conviendrait de chercher des éléments d'orientation dans la convention n° 155 quant à la question du contrôle direct et indirect exercé par l'employeur.

Allemagne: Favorable à une définition large de la notion de «monde du travail».

Indonésie: Ajouter un nouvel alinéa libellé comme suit: «dans le cadre de la pratique d'une religion».

Italie: Ajouter «dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable», notamment aux alinéas c), d) et f).

Nouvelle-Zélande, Panama, Pérou, Afrique du Sud: Approuvent le texte.

Espagne: Favorable à une définition large qui s'étende au-delà du lieu de travail physique, sous réserve que les situations visées soient en rapport avec le travail et que les lieux et acteurs concernés relèvent du contrôle de l'employeur.

Suède: La définition large de la notion de «monde du travail» pourrait constituer un obstacle à la ratification.

Tunisie: Ajouter un alinéa relatif aux «moyens de transport».

Etats-Unis: Supprimer «dans le monde du travail».

Uruguay: L'évolution du travail exige d'appréhender l'environnement de travail dans sa globalité.

Employeurs

Réponses regroupées: Lue conjointement avec l'article 9, la disposition pourrait rendre les employeurs responsables d'espaces géographiques sur lesquels ils n'ont aucun contrôle ou de lieux qui vont bien au-delà du lieu de travail. Certains espaces géographiques renvoient aux responsabilités des Etats en matière de sécurité publique, tels que les trajets entre le domicile et le lieu de travail, tandis que d'autres posent des problèmes liés à la vie privée des personnes. La disposition devrait être placée dans la partie «Champ d'application». Il faudrait également ajouter un nouvel alinéa ainsi libellé: «pendant le travail ou des actions collectives».

BusinessNZ, NEF: Remplacer «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail».

CGECI, EK, NHO, SEV, CIP, ECOT, FEB: Le «monde du travail» s'étend au-delà de la sphère de contrôle de l'employeur.

CCE: L'expression «monde du travail» a une acception trop large.

CEOE, CEPYME, CONFIEP: Placer la notion de «monde du travail» dans la partie «Champ d'application».

CIU, CNI, CPC (Chili): Supprimer le membre de phrase «dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail».

SN, UCCAEP: Le «monde du travail» s'étend au-delà de la sphère de contrôle de l'employeur. Supprimer «à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail». Ajouter un nouvel alinéa ainsi libellé: «a) pendant le travail ou des actions collectives».

Keidanren: Après «ou du fait du travail», ajouter «, selon le cas».

MEDEF: Le logement fourni par l'employeur peut entrer dans le champ d'application qu'à la condition que l'employeur ait un contrôle possible sur les auteurs de violence dans le cadre d'une relation de travail.

UIA: Le lien entre les situations énumérées et le lieu de travail est flou.

UCCAEP: Remplacer «monde du travail» par «lieu de travail» dans l'ensemble du texte.

Travailleurs

ASDECCOL, CGT, CTA-A, FO, GTUC, LO (Norvège), TÜRK-İŞ, UGT (Brésil), UMT, Unio, YS: Favorables à la prévention de la violence et du harcèlement au-delà du lieu de travail.

ASI, CGTM, CTRP, ITF, CSI, LBAS, NLC: Approuvent le texte.

BAK: L'article 2 ne devrait pas viser l'exhaustivité.

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Ajouter «dans le cadre du processus de recrutement ou de la relation de travail».

CNTB: Mentionner le harcèlement s'exerçant au domicile du travailleur.

COSATU: Approuve le texte. Dans les secteurs d'activité à prédominance masculine, les femmes n'ont pas accès à des installations convenables et sont davantage exposées à la violence et au harcèlement sexuels.

Article 2 a)

(Article 3 a))

Gouvernements

Paraguay: Accueille favorablement la mention des espaces publics et des espaces privés.

Espagne: la mention des espaces publics et des espaces privés est problématique, car les violences sans rapport avec le travail, notamment celles qui se produisent dans la sphère domestique, ne devraient pas entrer dans le champ d'application.

Employeurs

CCE: La capacité des employeurs à mener un programme de lutte contre la violence et le harcèlement s'exerçant en dehors du lieu de travail, et à signaler ces actes, est limitée.

Travailleurs

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Ajouter «et domestiques» après «privés».

CCOO: Mentionner les domiciles de particuliers où sont employés des travailleurs domestiques.

CGT: Il est important de mentionner les travailleurs informels et les travailleurs domestiques.

CGT-RA: Après «lorsqu'ils servent de lieu de travail», ajouter «à la victime».

Article 2 b)

(Article 3 b))

Gouvernements

Belgique, Afrique du Sud, Espagne: Approuvent la proposition du Bureau.

Chili: Ajouter «à la condition qu'ils se situent sur le lieu de travail ou qu'ils soient liés au travail».

Allemagne: Mentionner uniquement les lieux mis à disposition par l'employeur.

Hongrie: A la fin de l'alinéa, ajouter «et, dans la mesure où cela est raisonnable».

Mexique: Dans la version espagnole, remplacer «vestuarios» par «vestidores».

Paraguay: Préciser que la disposition vise les lieux destinés à cet effet par l'employeur.

Suisse: Ajouter «dans la mesure où ces lieux sont organisés ou mis à disposition par l'employeur».

Employeurs

CIU, CNI, CPC (Chili): Ajouter: «sous réserve que ces installations se trouvent sur le lieu de travail ou soient placées sous l'autorité de l'entreprise».

Travailleurs

BAK, FGTEB, CCOO, UGT (Brésil): Appuient la proposition du Bureau.

KPBI, KSBI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Ajouter «ainsi que dans les infirmeries, les salles d'allaitement, les ascenseurs ou pendant la fouille corporelle des travailleurs effectuée par l'employeur ou un agent de sécurité avant ou après l'entrée dans l'enceinte de l'entreprise».

CGT-RA: Modifier comme suit: «dans tous les lieux où le travailleur accomplit des actes en lien avec son travail, tels que les installations sanitaires, les salles d'eau et les vestiaires, les salles de repos et les cantines, et qui relèvent de la responsabilité de l'employeur».

Article 2 c)

(Article 3 f))

Gouvernements

Autriche: L'alinéa c) est problématique, car les travailleurs sont en grande partie libres de choisir comment ils souhaitent effectuer les trajets entre leur domicile et leur lieu de travail.

Bulgarie, Estonie, Malte, Royaume-Uni: A la fin de l'alinéa précédent, ajouter «et, dans la mesure où cela est raisonnable».

Allemagne: Ajouter «dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable,» avant «pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail».

Paraguay: Ajouter «à condition qu'il s'agisse d'un itinéraire direct à l'aller comme au retour».

Suisse: Ajouter «qui sont organisés par l'employeur».

Etats-Unis: Ajouter «sous réserve que ces trajets aient lieu pendant le temps de travail rémunéré ou sous le contrôle de l'employeur».

Employeurs

BUSA, NEF: Exclure les trajets entre le domicile et le lieu de travail qui ne relèvent pas de la sphère de responsabilité de l'employeur.

CCE: L'alinéa *c)* est problématique, car cet aspect est généralement régi par la législation nationale.

CIP: Regrouper les alinéas *c)* et *d)*.

CIU, CNI, COPARMEX, CPC (Chili), Keidanren, SAE, USAM: Supprimer la disposition.

Travailleurs

CGT-RA: L'objet de l'alinéa *c)* devrait être régi par la législation nationale.

Article 2 *d)*

(Article 3 *c)*)

Gouvernements

Allemagne: Ajouter «dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable,» avant «à l'occasion de déplacements,».

Suisse: Modifier comme suit: «à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations ou d'événements strictement liés au travail».

Employeurs

BUSA, NEF: Ne souscrivent pas à l'idée de mentionner les activités sociales liées au travail. Proposent d'ajouter «relevant de la responsabilité de l'employeur».

COPARMEX, SN: Supprimer l'alinéa.

Article 2 *e)*

(Article 3 *d)*)

Gouvernements

Autriche: Inclure les communications liées au travail.

Ouganda: Ne pas restreindre le champ d'application aux seules communications effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication.

Etats-Unis: Ajouter «, notamment celles» avant «effectuées au moyen de».

Employeurs

Réponses regroupées, UCCAEP: Remplacer «communications liées au travail effectuées» par «communications effectuées dans le cadre du travail».

CIU, CNI, CPC (Chili): Ajouter «qui relèvent de la responsabilité de l'entreprise».

Travailleurs

CGT-RA: Ajouter «lorsqu’elles s’inscrivent dans un rapport hiérarchique au sein de l’entreprise».

Article 2 f)

(Article 3 e))

Gouvernements

Espagne: Le fait que «le logement fourni par l’employeur» échappe au contrôle de l’employeur est un motif de préoccupation.

Employeurs

DA: L’employeur ne peut être tenu responsable des faits et gestes des salariés pendant leur temps libre, même lorsqu’il leur fournit un logement.

Keidanren: Supprimer l’alinéa.

Travailleurs

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Modifier la version anglaise comme suit: «provided accommodation by employer».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Un certain nombre de gouvernements et d’organisations de travailleurs approuvent le libellé actuel. Plusieurs autres gouvernements proposent de le nuancer, en particulier l’alinéa *c*), en introduisant la notion de caractère raisonnable ou de contrôle ou en mentionnant la législation et la pratique nationales. De l’avis des organisations d’employeurs, cette disposition, lue conjointement avec l’article 9 (article 10 dans la nouvelle version) pourrait rendre les employeurs responsables d’espaces sur lesquels ils n’exercent aucun contrôle et de zones qui s’étendent au-delà des lieux de travail. Elles proposent en outre de mentionner les actions collectives.

Compte tenu des réponses reçues et des formulations proposées dans un certain nombre d’entre elles, le Bureau a ajouté le membre de phrase «dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable,» à l’alinéa *c*), qui est devenu l’alinéa *f*) à la suite de la réorganisation des alinéas. Ce remaniement vise à répondre aux préoccupations exprimées, selon lesquelles les trajets entre le domicile et le lieu de travail risquent d’être perçus comme ayant une portée plus large que les autres situations énumérées dans la disposition.

Le Bureau constate que plusieurs réponses se rejoignent sur la nécessité de définir ou de répartir les responsabilités incombant aux différents acteurs en fonction de situations ou d’espaces déterminés. Il relève également que, comme le soulignent les employeurs dans leurs réponses regroupées, l’article 2 (article 3 dans la nouvelle version) définit le champ d’application général de la convention. Cette disposition recense les situations et les lieux dans lesquels la violence et le harcèlement peuvent se manifester. Il n’y est faite aucune mention des obligations ou responsabilités incombant à tels ou tels acteurs, lesquelles sont énoncées dans les Parties IV à VII de la convention.

Article 3

(Article 4)

Gouvernements

Algérie: Mentionner les donneurs d'ordres et les cadres dirigeants. Ajouter «dans tous les secteurs» après «représentants respectifs».

Autriche: Supprimer «les victimes et». Préciser quelles personnes sont protégées et quelles personnes peuvent être considérées comme étant des auteurs. Seuls les travailleurs bénéficient d'une protection au titre du droit du travail.

Belgique, Maroc, Nouvelle-Zélande, Panama: Souscrivent à la proposition du Bureau.

Bulgarie: Le public en soi ne peut être ni auteur ni victime d'actes de violence et de harcèlement.

Canada: Préciser si le fait de reconnaître la qualité de victime à un client, à un usager, à un patient ou à un membre du public pourrait rendre les travailleurs passibles de mesures disciplinaires. Supprimer la mention de ces catégories de personnes et la faire figurer dans un nouveau paragraphe traitant des «auteurs».

Chili: Supprimer la référence à des tiers, car cette notion déborde le cadre du monde du travail. Ajouter «A cette fin, les représentants seront ceux définis comme tels dans la législation et la pratique nationales.»

Colombie: La mention de tiers au nombre des victimes et des auteurs potentiels relègue les victimes au second plan.

Israël: Remplacer «ou des tiers, dont» par «et peuvent inclure des tiers, tels que».

Koweït: Intervertir l'ordre de cette disposition et de l'article précédent de sorte qu'elle devienne l'article 2.

Mexique: Pas d'objection à la proposition du Bureau.

Oman: Déplacer la disposition à l'article 1.

Paraguay: Supprimer la référence faite à des tiers, car ceux-ci ne relèvent pas du contrôle de l'employeur.

Pérou: Reconnaître que les personnes qui ne sont ni des travailleurs ni des employeurs, mais qui interagissent avec eux, peuvent être victimes ou auteurs de violence et de harcèlement.

Afrique du Sud: Après «ou leurs représentants respectifs», ajouter «des agents des pouvoirs publics ou d'organes chargés de faire appliquer la loi».

Espagne: Ajouter un nouveau paragraphe ainsi libellé: «Les dispositions de la présente convention leur sont applicables en fonction des responsabilités, des obligations et des droits qui leur sont respectivement conférés conformément [au nouvel article après l'article 4].»

Etats-Unis: Définir séparément les victimes et les auteurs, de sorte que les «victimes» désignent notamment les employeurs, les travailleurs et leurs représentants respectifs, ainsi que les personnes visées à l'article 1 c), et que les «auteurs» désignent notamment les travailleurs, quel que soit leur statut contractuel, les employeurs et leurs représentants respectifs, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les personnes bénévoles et les tiers.

Employeurs

CIU, CNI, CPC (Chili): Remplacer «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail» et ajouter à la fin de la phrase «lorsque de tels actes se produisent dans les locaux de l'entreprise ou sur un lieu où l'employeur exerce son pouvoir de direction».

Keidanren: Le terme «victimes» ne devrait désigner que les travailleurs. Le terme «auteurs» peut s'entendre des employeurs, des travailleurs et, dans certaines circonstances, de leurs représentants respectifs et des tiers.

MAI: Faire obligation aux organisations de travailleurs de prendre des mesures pour prévenir la violence et le harcèlement exercés par des salariés et y remédier.

UIA: Préciser que la convention s'applique à des tiers uniquement sur le lieu de travail ou sur un lieu où l'employeur exerce son pouvoir de direction. Si le libellé est conservé tel quel, il faudrait définir les responsabilités respectives des Membres et des partenaires sociaux.

FEB: Propose le libellé suivant: «Les employeurs et les travailleurs, et leurs représentants respectifs, ainsi que des tiers, dont des clients, des prestataires de service, des usagers, des patients et des membres du public, devraient s'abstenir de tout acte de violence et de harcèlement.»

Travailleurs

BAK: Mentionner les personnes effectuant le service civil, les stagiaires et les personnes en formation.

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Reformuler comme suit: «[...] des membres du public ou des agents de la fonction publique ou d'organes chargés de faire appliquer la loi.»

CGT-RA: Ajouter «lorsque de tels actes sont commis sur le lieu de travail ou sur un lieu placé sous la responsabilité de l'employeur».

CNTB: Mentionner les apprentis et les stagiaires.

CTA-A: Ne pas faire figurer les employeurs et les tiers dans la catégorie des victimes. Cela affaiblit la pertinence des rapports de force en plaçant les travailleurs au même niveau que les employeurs et peut donner lieu à des difficultés de mise en œuvre.

ITF: Accueille favorablement la mention de tiers; les ouvriers du transport sont exposés à un risque accru d'actes de violence de la part de tiers.

JTUC-RENGO: Indiquer que les tiers peuvent être des victimes ou des auteurs.

NLC: Approuve le texte.

TÜRK-İŞ: Prendre en considération la violence imputable à des tiers.

UNT: Dans la version espagnole, supprimer «o» entre «trabajadores» et «sus respectivos».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Plusieurs gouvernements proposent de mentionner des catégories supplémentaires de personnes, et d'autres de faire figurer l'article ailleurs dans la convention. Un grand nombre de gouvernements sont avant tout soucieux d'améliorer ou de préciser le libellé, en particulier s'agissant des tiers. Ni les organisations d'employeurs ni les organisations de travailleurs n'ont communiqué de réponses regroupées sur cet article. Dans les réponses qu'elles ont fait parvenir, les organisations d'employeurs relèvent la nécessité de restreindre le champ de leurs responsabilités, notamment en les limitant au lieu de travail ou aux faits relevant de leur contrôle. Les organisations de travailleurs souscrivent dans l'ensemble à la disposition, certaines suggérant de mentionner des catégories supplémentaires de personnes.

Compte tenu des réponses reçues, et afin de préciser la disposition en ce qui concerne les tiers, le Bureau l'a scindée en deux alinéas et y a apporté des modifications rédactionnelles, notamment en insérant le membre de phrase «conformément à la législation et à la pratique nationales» dans le deuxième alinéa. L'intention est de mentionner les tiers séparément et d'offrir aux Membres plus de souplesse pour déterminer si, et dans quelle mesure, des tiers peuvent être considérés comme des victimes. La formulation de la disposition a en outre été alignée sur celle de l'article 1 c) (article 2 dans la nouvelle version).

PRINCIPES FONDAMENTAUX

Article 4 (1)

(Article 5 (1))

Gouvernements

Algérie: Ajouter «, quelle que soit sa nature» à la fin de la phrase.

Israël: Remplacer «le droit de» par «l'importance pour».

Nouvelle-Zélande: Approuve le texte.

Etats-Unis: Après «reconnaît», modifier comme suit: «la responsabilité qui lui incombe d'œuvrer en faveur d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement».

Employeurs

CIU, CNI, CPC (Chili): Remplacer «Membre» par «Etat».

Travailleurs

FGTB: Souscrit aux changements proposés par le Bureau.

Article 4 (2) (texte introductif)

(Article 5 (2) (texte introductif))

Gouvernements

Autriche: La liste des alinéas ne devrait pas être exhaustive.

Belgique: Préciser si le membre de phrase «, conformément à la législation et aux circonstances nationales» se rapporte au contenu de cette approche ou à la manière dont celle-ci sera adoptée.

Israël: Remplacer «consiste notamment à» par «consiste, selon qu'il convient, à».

Nouvelle-Zélande, Pérou: Approuvent le texte.

Tunisie: Ajouter deux nouveaux alinéas ainsi libellés: «interdire le licenciement abusif comme forme de violence et de discrimination à l'égard des femmes»; et «établir et prévoir l'égalité des chances et de traitement et garantir le travail décent à tous sans discrimination».

Employeurs

CIU, CNI, CPC (Chili): Remplacer «Membre» par «Etat» et «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail».

USAM: L'expression «approche tenant compte des considérations de genre» est peu claire.

UCCAEP: Remplacer «doit» par «pourra».

Travailleurs

BAK: Le harcèlement sexuel touche aussi les personnes qui arrivent sur le marché du travail. La disposition devrait également s'appliquer aux jeunes.

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Après «avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs», insérer «et les organisations communautaires ou de défense des droits civils». Ajouter un nouvel alinéa ainsi libellé: «assurer l'affectation de fonds publics à la mise en œuvre de cette approche».

FGTB, CGSLB, CGT, CSC: L'ajout du membre de phrase «conformément à la législation et aux circonstances nationales» risque de vider de leur substance les obligations faites aux Membres.

CGT-RA: Remplacer «la violence et le harcèlement» par «toutes les formes de violence et de harcèlement».

Article 4 (2) a)

(Article 5 (2) a))

Gouvernements

Israël, Suède, Royaume-Uni, Etats-Unis: Remplacer «toutes les formes de violence et de harcèlement» par «la violence et le harcèlement».

Koweït, Oman: Définir l'expression «toutes les formes de violence et de harcèlement» à la lumière des différences socioculturelles.

Suède: Après «interdire», ajouter «et traiter».

Suisse: Modifier comme suit: «interdire en droit la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre».

Tunisie: Ajouter «et la traite des personnes» à la fin de l'alinéa.

Employeurs

SN: Les Etats Membres ne sont peut-être pas tous en mesure d'interdire «toutes les formes» de violence et de harcèlement.

Article 4 (2) b)

(Article 5 (2) b))

Gouvernements

Autriche: Remplacer «garantir» par «prévoir» ou «promouvoir».

Algérie: Ajouter «selon la spécificité des pays membres» à la fin de l'alinéa.

Article 4 (2) c)

(Article 5 (2) c))

Gouvernements

Suède: Remplacer «une stratégie globale» par «une ou plusieurs stratégies globales».

Suisse: La disposition est trop contraignante. Le libellé suivant est proposé: «prendre en compte la violence et le harcèlement dans la politique de prévention».

Article 4 (2) d)

(Article 5 (2) d))

Gouvernements

Algérie: Après «suivi», ajouter «de la législation et de la pratique nationales,».

Allemagne: Avant «renforcer», insérer «, le cas échéant,».

Espagne: Dans la version espagnole, reformuler comme suit: «establecer y reforzar mecanismos de aplicación y seguimiento».

Etats-Unis: Remplacer «et renforcer» par «ou renforcer».

Employeurs

USAM: Supprimer «et de suivi».

Travailleurs

CCOO: Après «et de suivi», ajouter «des mesures proposées».

Article 4 (2) e)

(Article 5 (2) e))

Gouvernements

Chili: Préciser ce que suppose l'accès à «des moyens de recours et de réparation».

Mexique: A la fin de l'alinéa, ajouter «, qui soient de nature à protéger leur vie et leur intégrité dans le respect de leur dignité et de leurs droits humains».

Etats-Unis: Remplacer «garantir» par «prévoir».

Article 4 (2) f)

(Article 5 (2) f))

Gouvernements

Autriche: Dans la version allemande, remplacer «Strafen» par «Sanktionen», aucune peine ne pouvant être imposée en vertu de la législation autrichienne du travail.

Allemagne: Ajouter «, le cas échéant» à la fin de l'alinéa.

Oman: Modifier comme suit: «ériger la violence et le harcèlement en infractions en vertu de textes prévoyant des sanctions pénales».

Suède: Il importe de ne pas restreindre la portée de la disposition au seul domaine pénal.

Suisse: Placer l'alinéa *f)* après l'alinéa *a)*.

Employeurs

CIU, CNI, CPC (Chili): A la fin de l'alinéa, ajouter «, y compris en cas de plainte fallacieuse ou d'une utilisation à des fins notoirement illégitimes des droits et procédures prévus dans la présente convention».

Travailleurs

BAK: Les sanctions devraient être effectives, proportionnées et dissuasives. Il faudrait également prévoir des mesures d'indemnisation dissuasives.

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: A l'alinéa *f*), après «prévoir», ajouter «et faire appliquer».

Article 4 (2) *g*)

(Article 5 (2) *g*))

Gouvernements

Algérie: Reformuler comme suit: «élaborer des outils, des orientations pour prouver les cas de violence et de harcèlement, et des activités d'éducation, de sensibilisation et de formation».

Niger: Ajouter «pour un changement de comportement» à la fin de l'alinéa.

Travailleurs

BAK: Approuve l'alinéa *g*). Il conviendrait de mentionner les groupes auxquels s'adresseraient les orientations et les activités de formation et de sensibilisation, à savoir notamment le personnel de l'appareil judiciaire, les entreprises et le personnel d'encadrement.

Article 4 (2) *h*)

(Article 5 (2) *h*))

Gouvernements

Algérie: Reformuler comme suit: «garantir la protection des accusés dans le cas de fausses déclarations et l'obligation du secret de l'enquête et de ses résultats».

Belgique, Maroc, Panama: Souscrivent à la proposition du Bureau.

Equateur: Remplacer «sur le lieu de travail» par «dans l'environnement de travail».

Mexique: La modification proposée par le Bureau n'aurait pas un impact important.

Pérou: Après «l'existence de», modifier comme suit: «moyens de contrôler l'application des normes relatives à la protection contre la violence et le harcèlement liés au travail».

Qatar: Préciser ce qu'il faudrait entendre par «organismes compétents».

Afrique du Sud: Approuve le remplacement du membre de phrase «des organismes d'inspection du travail» par «de l'inspection du travail».

Employeurs

COPARMEX: Etablir l'obligation de dispenser une formation sur les procédures d'inspection et les pouvoirs des inspecteurs.

MAI: Le droit de regard des organes de contrôle extérieurs sur les cadres de direction devrait être limité. Il conviendrait de privilégier des mécanismes de contrôle internes sur le lieu de travail.

USAM: Supprimer l'alinéa.

Travailleurs

OPZZ: Les articles 4 (2) *h*) et 10 *h*) devraient tenir compte du fait que le champ des activités d'inspection varie d'un Etat à l'autre. Il conviendrait également de souligner le rôle de prévention que joue l'inspection du travail, comme il ressort du paragraphe 19 de la recommandation.

UGT (Brésil): Souscrit à la proposition du Bureau.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses, le texte demeure quasiment inchangé. A l'article 4 (2) *a*) (article 5 (2) *a*) dans la nouvelle version), le membre de phrase «toutes les formes de» a été supprimé. Comme le Bureau l'a indiqué lors de la première discussion de la commission, ce changement n'aura pas d'incidences importantes, étant donné que la définition de l'expression «violence et harcèlement» figurant à l'article 1 *a*) (article 1 (1) *a*) dans la nouvelle version) s'appliquera. En outre, cette suppression va dans le sens des amendements adoptés au cours de la première discussion concernant les articles 7 et 9 (articles 8 et 10 dans la nouvelle version).

Compte tenu des réponses qu'il a reçues au sujet de l'article 4 (2) *d*) (article 5 (2) *d*) dans la nouvelle version), le Bureau a remplacé «et renforcer» par «ou renforcer». Cette modification répond à un souci de précision, puisque, dans la suite logique du texte introductif, la conjonction «ou» peut avoir ici une valeur inclusive ou exprimer une alternative, en fonction de la législation et des circonstances nationales.

Nouvel article éventuel après l'article 4

(Article 5 (3))

Gouvernements

Argentine, Bangladesh, Canada, Chili, Colombie, Equateur, Indonésie, Israël, Italie, Koweït, Oman, Panama, Paraguay, Pérou, Qatar, Uruguay: Approuvent la nouvelle disposition.

Autriche, Bulgarie, Chypre, Danemark, Estonie, France, Allemagne, Hongrie, Malte, Norvège: Estiment que l'alinéa *a*) devrait préciser que les responsabilités des employeurs ne peuvent s'appliquer qu'à des situations qui relèvent de leur contrôle direct ou indirect. L'alinéa *b*) ne recueille pas leur adhésion.

Belgique, Maroc: Ne sont pas opposés à la proposition du Bureau.

Finlande: Préciser la disposition afin qu'elle n'ait pas pour effet d'étendre la responsabilité des travailleurs.

Mexique: Juge la proposition du Bureau raisonnable.

Nouvelle-Zélande: Déplacer la disposition dans le préambule.

Afrique du Sud: N'approuve pas la disposition. Il conviendrait de reprendre le libellé de l'article 8 de la convention n° 161.

Espagne: Souscrit à la proposition. Suggère de préciser, à l'alinéa *a*), que la législation nationale devrait définir le degré de responsabilité qui incombe aux différents acteurs.

Suède, Royaume-Uni: Favorables à l'ajout d'un nouvel article. Il faudrait préciser les responsabilités en question, afin de s'assurer qu'elles portent sur des situations relevant de la sphère de contrôle des différents acteurs. N'appuient pas l'alinéa *b*).

Suisse: Soutient l'ajout du nouvel article, mais estime qu'il ne résout pas les divergences concernant les définitions et le champ d'application.

Employeurs

Réponses regroupées, CONFIEP, NHO, SEV, UCCAEP: Le nouvel article est opportun. Toutefois, il ne précise pas les conditions dans lesquelles les responsabilités découlant de l'instrument seront mises en œuvre. Il faudrait insérer, à la fin de l'alinéa *a*), le membre de phrase «qui varient en fonction des situations, ainsi que des ressources et des contraintes différentes;» et déplacer après «reconnaître que» le membre de phrase «, pour ce qui est de prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail et d'y remédier.».

Il conviendrait également de supprimer «et complémentaires». Ajouter «en tenant compte de leurs rôles complémentaires» à la fin de l'alinéa *b*).

BusinessNZ: Remplacer «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail».

CBI: Le nouvel article est pertinent, mais doit limiter la responsabilité de l'employeur aux situations sur lesquelles il exerce un contrôle direct ou indirect.

CEOE, CEPYME: Approuvent les réponses regroupées. Proposent de supprimer «pour ce qui est de prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail et d'y remédier».

CIP, SAE, FEB: Soutiennent l'ajout d'un nouvel article. Suggèrent de modifier l'alinéa *a*) comme suit: «[...] ont des capacités et des contraintes distinctes ainsi que des rôles et des responsabilités différents, pour ce qui est de prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, qui peuvent varier en fonction des situations». Suggèrent également d'ajouter à la fin de l'alinéa *b*) «en tenant compte de leurs rôles complémentaires».

COPARMEX, CPG, USAM: Approuvent la proposition du Bureau.

DA: Le texte ne précise pas suffisamment les responsabilités des différents acteurs.

Travailleurs

Réponses regroupées, ACTU, ASI, CTC (Canada), COSATU, CTC (Colombie), FIJ, LO (Norvège), LO (Suède), TCO, SACO, Unio, YS: Ne souscrivent pas à l'ajout du nouvel article, car il interférerait avec les articles 1 *c*), 2 et 3. Il pourrait en outre faire peser sur les travailleurs des responsabilités excessives et inévitables pour ce qui est de prévenir la violence et le harcèlement et d'y remédier, responsabilités qu'ils ne seraient pas en mesure d'assumer. Les différents acteurs n'ont pas tous la même responsabilité en matière de prévention de la violence et du harcèlement: les travailleurs sont tenus de coopérer et de se conformer aux normes, tandis que les employeurs ont pour responsabilité première d'instaurer un environnement de travail où tout est fait pour prévenir la violence et le harcèlement. L'obligation qui incombe aux employeurs de protéger les travailleurs contre tout harcèlement de la part de tiers ne ressort pas clairement de l'article, lu conjointement avec d'autres dispositions de l'instrument. Si elle est ajoutée, cette disposition devrait être reformulée sur le modèle de la convention n° 161, comme suit: «L'employeur, les travailleurs et leurs représentants doivent coopérer et participer à la mise en œuvre des mesures organisationnelles et autres mesures relatives à la violence et au harcèlement, sur une base équitable».

BAK: Pas d'objections.

CCOO: N'approuve pas la disposition, car elle fait peser sur les travailleurs une responsabilité égale à celle des employeurs et des gouvernements.

CGSLB: Favorable à la coopération et à la coordination entre les acteurs, mais estime que c'est à l'employeur qu'il incombe de créer un environnement exempt de violence et de harcèlement.

CGT, FGTB, FO, UGT (Espagne): La disposition risque d'accroître de manière excessive les responsabilités des travailleurs et de diluer celles des employeurs.

CITUB: Limiter les responsabilités de l'employeur aux situations relevant de son contrôle direct ou indirect.

CMTU, NZCTU: Approuvent le texte proposé dans les réponses regroupées.

CSC, UGT (Brésil): Souscrivent à la disposition.

CTRP, GTUC, CSI: C'est aux gouvernements qu'il incombe de mettre en place les cadres juridiques et stratégiques et les mesures connexes.

FEDUSA, ZCTU: Dans le texte proposé dans les réponses regroupées, ajouter «y compris s'agissant des services de santé au travail,» avant «sur une base équitable».

FNV, CNV, FTF, LO (Danemark), TUC: La disposition étendrait les obligations des travailleurs.

UITA: Les gouvernements devraient faire obligation aux employeurs de protéger les travailleurs contre le harcèlement et la victimisation sur le lieu de travail.

LBAS: Les différents acteurs n'ont pas tous les mêmes rôles et responsabilités: les gouvernements sont chargés d'établir les cadres juridiques et stratégiques, tandis que les employeurs ont pour responsabilité première d'instaurer un environnement de travail où tout est fait pour prévenir la violence et le harcèlement.

MTUC: N'approuve pas la disposition.

NTUC (Philippines): La disposition dilue la responsabilité incombant au premier chef aux employeurs de garantir un environnement de travail exempt de violence et de harcèlement.

UMT: La convention pourrait définir en termes généraux la responsabilité incombant aux travailleurs et aux employeurs de préserver le lieu de travail des effets de la violence domestique.

COMMENTAIRE DU BUREAU

La majorité des gouvernements et des organisations d'employeurs appuie dans l'ensemble la disposition proposée, car elle reconnaît l'existence de rôles et responsabilités différents, quoique complémentaires, pour ce qui est de prévenir la violence et le harcèlement et d'y remédier. Certains gouvernements estiment qu'il faudrait mieux définir ou préciser les responsabilités incombant aux différents acteurs soit par voie de législation nationale, soit en introduisant la notion de contrôle. Dans leurs réponses regroupées, les organisations d'employeurs insistent sur la nécessité de préciser que les responsabilités varient en fonction des situations ainsi que des ressources et contraintes différentes.

En revanche, la disposition ne recueille pas l'adhésion des organisations de travailleurs ni d'un petit nombre de gouvernements, qui craignent qu'elle ne soit considérée comme ayant pour effet d'étendre indûment les responsabilités des travailleurs et de diluer la responsabilité de l'employeur de prévenir la violence et le harcèlement. Un certain nombre de gouvernements soutient dans l'ensemble l'alinéa *a*), mais ne souscrit pas à l'alinéa *b*) sur la coordination et la coopération. Concernant la coopération, les organisations de travailleurs proposent d'introduire la notion d'équité dans un nouvel article, rédigé sur le modèle de l'article 8 de la convention n° 161.

Afin de répondre aux différentes préoccupations exprimées, le Bureau a reformulé la disposition. L'alinéa *b*), qui n'a pas suscité une large adhésion, a été supprimé. L'alinéa *a*) fait désormais l'objet du paragraphe 3 de l'article 5 et a été modifié de manière à préciser que les différents acteurs ont des rôles et des fonctions complémentaires, mais que la nature et l'étendue de leurs responsabilités respectives sont différentes.

S'agissant de la préoccupation exprimée au sujet de l'extension induite des responsabilités des travailleurs et des employeurs, le Bureau fait observer que la disposition s'inscrit dans le cadre de l'obligation qui incomberait aux Membres d'adopter et de mettre en œuvre une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre. Elle ne crée aucune nouvelle obligation pour les employeurs ou les travailleurs, pas plus qu'elle ne dilue l'obligation des employeurs de prendre des mesures pour prévenir la violence et le harcèlement, conformément à l'article 9 (article 10 dans la nouvelle version), ni les obligations faites aux Membres dans d'autres dispositions.

Article 5

(Article 6)

Gouvernements

Nouvelle-Zélande, Pérou, Afrique du Sud: Approuvent le texte.

Niger: Insérer les mots «de bonne foi» après «tout Membre doit respecter, promouvoir et réaliser».

Etats-Unis: Remplacer le membre de phrase «et aussi promouvoir le travail décent et sûr» par «ainsi que la promotion du travail décent».

Employeurs

CIU, CNI et CPC (Chili): Remplacer «Membre» par «Etat» et «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail».

MAI: Supprimer la référence aux principes fondamentaux.

UCCAEP: Remplacer «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail».

WKÖ: Le terme «discrimination» est trop vague.

Travailleurs

COSYLAC: Ajouter le membre de phrase «reconnaître la rue comme lieu de travail pour les vendeurs de rue et» avant «respecter».

CTA-A: Il faudrait étendre cette obligation aux employeurs et aux travailleurs.

CTUM: La notion de principes et droits fondamentaux au travail est pertinente dans l'article 5.

UMT: L'action revendicative est un droit légitime.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Article 6

(Article 7)

Gouvernements

Argentine: Précise que le remplacement de «à tous les travailleurs» par «dans l'emploi et la profession» est approuvé par la commission tripartite. Est favorable à la suppression de l'expression «groupes vulnérables» et au maintien d'une liste de groupes spécifiques.

Autriche, Bulgarie, Canada, Chypre, Finlande, France, Malte, Nouvelle-Zélande, Espagne, Ouganda, Royaume-Uni: Conserver l'expression «groupes vulnérables».

Belgique: Ne souscrit pas à la proposition du Bureau. Celle-ci ne précise pas clairement que certains groupes sont structurellement discriminés – groupes pour lesquels il faut des actions politiques structurelles. Une autre formulation est suggérée, à savoir: «groupes avec des vulnérabilités ou groupes en situation de vulnérabilité».

Chili: Remplacer «garantissant» par «qui promeuvent et protègent».

Equateur: Les termes «emploi» et «profession» devraient faire l'objet de paragraphes distincts afin d'être mis en relief. Clarifier la référence aux groupes nécessitant une attention prioritaire. Utiliser l'expression «groupes en situation de vulnérabilité sociale».

Finlande: L'expression «dans l'emploi et la profession» ne cadre pas avec le texte, et ces termes ne sont pas définis dans la convention.

Allemagne: Insérer le membre de phrase «promouvant l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession et» après «politiques». Conserver l'expression «groupes vulnérables», car elle est souvent utilisée dans le contexte des droits de l'homme.

Indonésie: Insérer «et aux travailleurs migrants» après «travailleuses». Insérer après l'article 6 un nouvel article libellé comme suit: «Tout Membre doit déterminer la catégorie des groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité visée à l'article 6 ci-dessus en fonction des circonstances nationales, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.»

Italie: Conserver l'expression «groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité».

Mexique: Favorable à l'utilisation de l'expression «groupes en situation de vulnérabilité» et au libellé suivant: «ainsi qu'aux travailleurs appartenant à des groupes en situation de vulnérabilité qui sont exposés ...».

Maroc, Suisse: Approuvent les propositions du Bureau.

Nigéria: Définir les expressions «groupes vulnérables» et «groupes en situation de vulnérabilité».

Norvège: Préférer le libellé original.

Panama: Souscrit au remplacement des mots «à tous les travailleurs» par «dans l'emploi et la profession», ainsi qu'à la suppression de l'expression «groupes vulnérables».

Paraguay: Utiliser l'expression «groupes en situation de vulnérabilité». Réintroduire la liste des groupes de travailleurs touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement.

Pérou: Dans la version espagnole, préciser «trabajadores y trabajadoras». Utiliser l'expression «groupes en situation de vulnérabilité».

Philippines, Qatar: Favorables à la suppression de l'expression «groupes vulnérables».

Pologne: Juge préférable une disposition universelle s'appliquant à tous.

Afrique du Sud: Accepte les propositions du Bureau. Propose d'insérer «à la discrimination et à l'inégalité» après «vulnérabilité».

Espagne: L'expression «de manière disproportionnée» peut laisser supposer que certaines situations sont «proportionnées». Dans la version espagnole, il faudrait remplacer «la ocupación» par «el trabajo», et «expuestos» par «afectados».

Suède: L'expression «dans l'emploi et la profession» peut être interprétée comme ayant un sens plus étroit que le terme «travailleurs» et pourrait prêter à confusion. La proposition visant à supprimer «groupes vulnérables» est approuvée. Il conviendrait d'insérer «à la discrimination et à l'inégalité» après «vulnérabilité».

Etats-Unis: Propose de remplacer «garantissant» par «établiissant» et «sont» par «peuvent être». Souscrit à la proposition du Bureau visant à supprimer l'expression «groupes vulnérables» et à conserver seulement la référence à des travailleurs appartenant à des groupes en situation de vulnérabilité.

Uruguay: Maintenir une liste de groupes spécifiques. Insérer, à la fin, l'alinéa suivant: «tout autre groupe ou toutes autres personnes en situation de vulnérabilité à la violence et au harcèlement». Opter pour l'expression «groupes en situation de vulnérabilité».

Employeurs

Réponses regroupées, CEOE, CEPYME, FEB: Souscrivent à l'énumération des personnes LGBTI dans la recommandation. Les deux changements suggérés par le Bureau sont acceptables si l'on tient compte des changements proposés par ces organisations dans le préambule et de la définition de la violence et du harcèlement fondés sur le genre. Supprimer le membre de phrase «travailleuses, ainsi qu'aux travailleurs appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou».

CBI: N'est pas favorable à la suppression de l'expression «groupes vulnérables». Estime qu'il faudrait faire référence à la violence et au harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle.

CIU, CNI, CONFIEP, CPC (Chili), UCCAEP: Modifier l'article de sorte qu'il se lise comme suit: «... notamment aux groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement sur le lieu de travail».

DA: Remplacer «adopter» par «avoir».

NEF: Souscrit au remplacement des mots «à tous les travailleurs» par «dans l'emploi et la profession».

NHO: Les personnes LGBTI sont touchées de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement et devraient être incluses dans les articles 1 b) et 6.

SAE: Supprimer le membre de phrase «travailleuses, ainsi qu'aux travailleurs appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou».

USAM: Favorable à la suppression de «groupes vulnérables».

WKÖ: L'article 6 est trop vague. Les motifs de discrimination et les personnes protégées sont déjà définis dans la législation nationale.

Travailleurs

Réponses regroupées, ACTU, ASI, CGT, COSATU, CTC (Canada), FTF, LO (Danemark), LO (Norvège), NTUC (Philippines), Unio, YS: Remplacer «à tous les travailleurs» par «dans l'emploi et la profession». Supprimer l'expression «groupes vulnérables». Insérer les mots «à la discrimination et à l'inégalité» après «groupes en situation de vulnérabilité».

ACFTU: Il est essentiel de garantir le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession aux groupes en situation de vulnérabilité.

AEFIP, APOC, ASDECCOL, COSYLAC, CTUM, FO, UEJN, UITOC: Favorables à l'expression «groupes en situation de vulnérabilité».

BAK: Propose de remplacer «notamment» par «en particulier». Ne souscrit pas à la suppression de «groupes vulnérables». L'expression «groupes en situation de vulnérabilité» devrait être clarifiée.

KPBI, KSBSI, KSPN, KSPI, KSPSI, SARBUMUSI: Ajouter «et respectant la diversité des individus» après «profession».

CCOO: L'expression «notamment aux travailleuses» peut laisser supposer que les autres articles de la convention ne s'appliquent pas aux travailleuses. Il faudrait la remplacer par «à tous les travailleurs».

CGSLB, CITUB, FGTEB, MTUC, UGT (Brésil): Favorables à l'utilisation de l'expression «dans l'emploi et la profession».

CGSLB, CIDA, TUC, UGT (Brésil): Conserver «groupes vulnérables».

CGT-RA: Faire référence à tous les groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés par la violence et le harcèlement ou exposés à la violence et au harcèlement de manière disproportionnée.

CITUB: Ajouter «à la discrimination et à l'inégalité» après «groupes vulnérables».

CMTU: Revenir au libellé initial («à tous les travailleurs»), supprimer «groupes vulnérables» et ajouter «à la discrimination et à l'inégalité» après «vulnérabilité».

CSC, NZCTU, ZCTU (Zambie): Approuvent la proposition du Bureau.

CTRP, GTUC, CSI, LBAS: Utiliser le libellé «groupes en situation de vulnérabilité à la discrimination et à l'inégalité» ou «un ou plusieurs groupes vulnérables à la discrimination et à l'inégalité».

FGTB: Ne souscrit pas au remplacement de «groupes vulnérables» par «groupes en situation de vulnérabilité». Propose la formulation «groupes avec des vulnérabilités ou groupes en situation de vulnérabilité».

NTUC (Maurice): Le libellé suivant est suggéré: «groupes qui subissent ou redoutent un degré disproportionné de violence ou de harcèlement dans le monde du travail».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Le Bureau rappelle que l'article 6 est le fruit des longues discussions menées par la commission. Dans le cadre du processus d'amendement, la liste de groupes spécifiques de travailleurs touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement a été remplacée par une référence générale aux travailleurs appartenant à des «groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité». La proposition du Bureau consistait à supprimer le terme «groupes vulnérables» afin d'éviter une formulation qui stigmatiserait involontairement ces groupes. Le Bureau a également remplacé l'expression «à tous les travailleurs» par «dans l'emploi et la profession».

Dans leurs réponses, la majorité des organisations de travailleurs souscrivent à la proposition du Bureau visant à supprimer l'expression «groupes vulnérables» et à ne conserver que l'expression «groupes en situation de vulnérabilité». Les organisations d'employeurs répondent dans l'ensemble qu'elles approuvent cette modification. Les gouvernements se montrent divisés sur cette question, et plusieurs proposent de conserver les deux expressions afin de tenir compte de la diversité des situations et de permettre l'interprétation la plus complète possible. Compte tenu de l'usage actuel de l'expression «groupes vulnérables» aux niveaux national et international et des questions conceptuelles soulevées dans certaines réponses, le texte reste inchangé.

Si quelques gouvernements expriment une préférence pour l'expression «à tous les travailleurs» plutôt que «dans l'emploi et la profession», la plupart approuvent la modification ou

ne formulent aucun commentaire. De nombreuses organisations de travailleurs y sont elles aussi favorables, et de nombreuses organisations d'employeurs considèrent qu'elle peut être acceptée.

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé, exception faite de l'ajout de l'expression «et autres personnes» après «travailleurs» afin d'harmoniser cette disposition avec le libellé modifié du nouvel article 2.

PROTECTION ET PRÉVENTION

Article 7

(Article 8)

Gouvernements

Algérie: Remplacer «y compris» par «en particulier».

Belgique, Mexique, Maroc, Nouvelle-Zélande, Niger, Panama, Paraguay, Pérou, Qatar, Afrique du Sud: Souscrivent à la proposition du Bureau.

Chili: Insérer «nationale» après «législation».

Hongrie: Insérer «et combattant» après «interdisant».

Israël: Insérer «selon qu'il convient» avant «y compris».

Italie: Favorable à ce qu'il soit fait référence à la violence fondée sur le genre.

Koweït: Supprimer cette disposition, car cet aspect est traité dans les articles 4 et 12.

Oman: Cette disposition reprend l'article 4 (2) a). S'il est important de mentionner le mot «genre», le faire figurer entre crochets.

Fédération de Russie: La disposition ne donne pas de précision quant à la portée de son champ d'application, et l'on peut s'interroger sur la manière dont elle sera mise œuvre.

Suisse: Supprimer cet article.

Royaume-Uni: Insérer les mots «ou renforcer, en tant que de besoin,» après «adopter».

Employeurs

CEOE, CEPYME, CGECI: Ajouter «ou survenant au cours d'actions collectives» à la fin de la disposition.

CIU, CNI, CPC (Chili): Remplacer «Membre» par «Etat» et «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail».

COPARMEX: Clarifier cette disposition.

DA: Remplacer «adopter» par «avoir».

Keidanren: Insérer le membre de phrase «conformément à la législation et aux circonstances nationales,» avant «une législation».

UCCAEP: Remplacer «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail».

FEB: Insérer «ou survenant au cours d'actions collectives» à la fin de la disposition.

Travailleurs

ACFTU, CCOO: Conserver l'adjectif «nationale».

FGTB, UGT (Brésil): Favorables à la suppression de «nationale».

FNV, CNV: Insérer un libellé qui s'inspire de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973: «Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants...».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, dont aucune position commune ne se dégage, le texte reste inchangé.

Article 8 (texte introductif)

(Article 9 (texte introductif))

Gouvernements

Autriche: Ajouter «conformément à la législation et à la pratique nationales». Veiller à ce qu'il ressorte clairement que la liste n'est pas exhaustive.

Finlande, Nouvelle-Zélande, Niger, Paraguay, Pérou, Qatar: Souscrivent à la proposition du Bureau.

Mexique: Mentionner également les mesures suivantes: 1. «diffuser et promouvoir les dispositions de la convention ou de la législation qui interdisent la violence et le harcèlement dans le monde du travail;» et 2. «promouvoir la culture du signalement, en accompagnant les institutions ou autorités compétentes en la matière.»

Etats-Unis: Remplacer «travailleurs» par «personnes».

Employeurs

CIU, CNI, CPC (Chili): Remplacer «Membre» par «Etat» et «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail».

Keidanren: Ajouter le membre de phrase «, conformément à la législation et aux circonstances nationales,» après «prendre».

Travailleurs

CCOO: Accepte la proposition du Bureau.

CGTM: La prévention est essentielle.

Article 8 a)

(Article 9 a))

Gouvernements

Algérie: Insérer «, métiers» après «professions».

France: Faire référence aux «situations de travail» qui surexposent au risque de violence et harcèlement.

Afrique du Sud: Ajouter la consultation avec les pouvoirs publics et les agents chargés de l'application des lois.

Suisse: Reformuler l'alinéa comme suit: «prendre en compte le harcèlement et la violence dans le recensement des risques;».

Employeurs

Réponses regroupées, CIP, CIU, CNI, CPC (Chili), SN, UCCAEP: Ajouter «les employeurs et» après «davantage».

CIU, CNI, CPC (Chili): Qualifier de «représentatives» les organisations d'employeurs et de travailleurs.

MEDEF: Supprimer le terme «secteurs» et faire référence à des «situations de travail».

USAM: Supprimer cette disposition.

Travailleurs

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Ajouter «, les travailleurs eux-mêmes et les organisations communautaires» après «organisations d'employeurs et de travailleurs» et, en conséquence, remplacer «intéressées» par «intéressés».

CNTB: Supprimer «intéressées».

Article 8 b)

(Article 9 b))

Gouvernements

Suisse: Reformuler comme suit: «Prendre en compte le harcèlement et la violence dans l'application de la loi et dans les activités de surveillance.»

Employeurs

Réponses regroupées, CIP, CIU, CNI, CPC (Chili), SN, UCCAEP: Ajouter «les employeurs et» après «protéger».

Travailleurs

CGT: Clarifier cet alinéa afin d'éviter tout risque de réduire au silence les victimes.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste quasiment inchangé. Prenant note de certaines réponses dans lesquelles il est demandé que cet article ait une portée plus large, ainsi que des modifications apportées à l'article 1 c) (article 2 dans la nouvelle version), le Bureau a inséré les mots «et autres personnes concernées» entre «travailleurs» et «à la violence» dans l'article 8 a) (article 9 a) dans la nouvelle version) et a remplacé le terme «travailleurs» par «personnes» dans l'article 8 b) (article 9 b) dans la nouvelle version). Des modifications rédactionnelles mineures ont en outre été apportées pour améliorer la lisibilité du texte, et l'adjectif «applicable» a été supprimé dans la version anglaise de l'alinéa a) pour éviter toute redondance.

Article 9 (texte introductif)

(Article 10 (texte introductif))

Gouvernements

Autriche: Accueille favorablement l'ajout du membre de phrase «, pour autant que cela soit raisonnable et pratiquement réalisable,» mais ne le trouve pas clair en ce qui concerne les cas spécifiques. Il convient de limiter la responsabilité des employeurs aux situations sur lesquelles ils ont une influence directe ou indirecte.

Belgique: Approuve la proposition du Bureau. Propose de remplacer le membre de phrase «, pour autant que cela soit raisonnable et pratiquement réalisable,» par «, pour autant que celles-ci soient raisonnables et pratiquement réalisables,».

Canada: Préciser les obligations des travailleurs et de leurs représentants, y compris l'obligation de suivre les procédures et les instructions, de prendre des précautions raisonnables pour garantir la sécurité, de coopérer à l'élaboration des politiques et aux enquêtes et de signaler les facteurs de risque. Faire référence aux facteurs relatifs à l'organisation du travail.

Chili: Insérer l'adjectif «nationale» après «législation», et insérer dans chacun des alinéas «dans le monde du travail» après «violence et harcèlement».

Estonie, Finlande, Hongrie, Malte: Ajouter le membre de phrase «sous le contrôle direct ou indirect des employeurs».

Indonésie: Insérer entre *a)* et *b)* un nouvel alinéa libellé comme suit: «de veiller à ce que les travailleurs migrants, en particulier les travailleuses migrantes, quel que soit leur statut migratoire, soient couverts par la législation relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;».

Maroc, Nouvelle-Zélande, Panama, Paraguay, Afrique du Sud: Approuvent la disposition.

Afrique du Sud: Insérer «et traiter» après «prévenir».

Espagne: Accueille favorablement l'ajout du membre de phrase «, pour autant que cela soit raisonnable et pratiquement réalisable,» mais il devrait être clair que les Membres devront adopter une législation exigeant des employeurs qu'ils prennent des mesures pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, sans chercher à introduire d'exceptions ni de limitations. Propose de fusionner les alinéas *b)* et *c)*.

Royaume-Uni: Souscrit aux propositions du Bureau.

Etats-Unis: Insérer «, selon que de besoin,» avant «une législation».

Employeurs

Réponses regroupées, CEOE, CEPYME, CIP, CONFIEP, UCCAEP: Le membre de phrase «, pour autant que cela soit raisonnable et pratiquement réalisable,» ne précise pas de quelle manière la notion de «monde du travail» pourrait être interprétée en ce qui concerne les responsabilités des employeurs. Il conviendrait d'insérer «et en tenant compte de leurs capacités et de leurs ressources» après «réalisable». Il faudrait aussi remplacer «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail» et ajouter le nouvel alinéa suivant: «de consulter les travailleurs et leurs représentants, le cas échéant».

BusinessNZ, SN: Remplacer «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail».

CBI, NHO: Remplacer «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail». Tenir compte des capacités de l'employeur.

CCE: Estime que la mise en œuvre sera difficile pour les petites et moyennes entreprises. Approuve l'ajout de «, pour autant que cela soit raisonnable et pratiquement réalisable,».

CGECI, FEB: Ajouter «en tenant compte des capacités des petites et moyennes entreprises».

CIU, CNI, CPC (Chili): Remplacer «Membre» par «Etat» et «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail».

MAI: Les obligations de consultation font référence à la consultation des organisations de salariés et seulement sur les lieux de travail organisés.

MEDEF: Insérer «sous leur contrôle direct».

UIA: Mentionner l'obligation différente des entreprises qui ont moins de ressources.

Travailleurs

BAK, OGB: Supprimer le membre de phrase «, pour autant que cela soit raisonnable et pratiquement réalisable,».

CGT: Dans la version française, remplacer «, pour autant que cela soit raisonnable et pratiquement réalisable,» par «, pour autant que celles-ci soient pratiquement réalisables,». L'adjectif «raisonnable» est vague.

FGTB, CSC, CGSLB: Remplacer «, pour autant que cela soit raisonnable et pratiquement réalisable,» par «, pour autant que celles-ci soient raisonnables et pratiquement réalisables,».

CCOO: Accepte la suppression de l'adjectif «nationale» si celui-ci est conservé dans l'article 7.

COSYLAC: Insérer l'alinéa suivant: «de sensibiliser les éléments de la force publique au fait que la rue est un lieu de travail pour les vendeurs de rue.»

FEDUSA: Les Membres doivent veiller à ce que les personnes vivant avec le VIH n'aient pas à subir de stigmatisation, de discrimination et de violence sur leur lieu de travail. Il convient d'insérer une nouvelle disposition, libellée comme suit: «d'assurer, de manière efficace, le suivi et le contrôle de l'application de la législation nationale relative à la violence et au harcèlement, notamment en assurant l'accès à des mécanismes de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement, tant dans le monde du travail qu'à l'extérieur de l'unité économique».

NTUC (Maurice): Etablir une norme de référence concernant la notion de «caractère raisonnable».

COMMENTAIRE DU BUREAU

La plupart des réponses reçues sont favorables, ou n'expriment pas d'opposition, au libellé du texte introductif. Des organisations d'employeurs et quelques gouvernements indiquent toutefois que certains points devraient être précisés. Dans leurs réponses regroupées, les organisations d'employeurs préconisent une restriction fondée sur les capacités et les ressources et demandent que l'expression «dans le monde du travail» soit remplacée par «sur le lieu de travail». Certains gouvernements proposent une restriction fondée sur le «contrôle direct ou indirect» des employeurs. Le Bureau rappelle la discussion de la commission sur la portée des obligations visées dans cette disposition et note que l'ajout du membre de phrase «, pour autant que cela soit raisonnable et pratiquement réalisable,» a été adopté afin d'apporter plus de clarté et de souplesse, selon ce qui est raisonnable dans un contexte donné.

Quelques réponses de gouvernements et d'organisations de travailleurs expriment la crainte que le membre de phrase «, pour autant que cela soit raisonnable et pratiquement réalisable,» puisse être interprété comme assortissant d'une réserve non pas la nature des mesures à prendre, mais l'obligation de prendre des mesures pour prévenir la violence et le harcèlement. Se fondant sur la première discussion de la commission, le Bureau considère que cette réserve porte sur la nature des mesures à prendre et, afin que ce soit clair, il a déplacé ce membre de phrase à la fin du texte introductif.

Article 9 a)

(Article 10 a))

Gouvernements

Argentine, Bulgarie: Approuvent la proposition relative à la «politique du lieu de travail».

Belgique, Finlande, Niger, Panama, Afrique du Sud, Espagne: Approuvent la proposition du Bureau.

France: L'expression «une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement» répond à certaines préoccupations concernant la définition du «monde du travail» et la question de savoir si elle imposerait aux employeurs d'intervenir dans des situations échappant à leur contrôle.

Employeurs

Réponses regroupées, CIP, CONFIEP, UCCAEP, FEB: Supprimer le membre de phrase «, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants,».

CIU, CNI, CPC (Chili): Ajouter «les employeurs,» avant «les travailleurs».

DA: Une politique n'a de raison d'être que si une évaluation montre qu'il existe un risque.

Keidanren: Insérer «, le cas échéant» après «représentants».

Travailleurs

Réponses regroupées, ACTU, CCE, CCOO, CIP, CITUB, COSATU, CTC (Canada), FGTB, FIJ, FO, MTUC, NTUC (Philippines), NZCTU: Souscrivent à la proposition du Bureau visant à remplacer «une politique concernant toutes les formes de violence et de harcèlement» par «une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement».

BAK: L'ajout du terme «lieu de travail» n'est pas clair à la lumière de l'article 2 *b*), car il exclut la responsabilité des employeurs quant aux espaces sur lesquels ils ont une influence.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu du large soutien dont bénéficie l'alinéa *a*), le texte reste inchangé. Les réponses regroupées des organisations d'employeurs proposent de supprimer dans cet alinéa la référence aux consultations avec les travailleurs et leurs représentants et de la placer dans un nouvel alinéa en ajoutant «, le cas échéant». Comme le texte ainsi modifié ne permettrait pas de savoir clairement à quoi s'appliqueraient les consultations et pourrait ne pas être compris comme tenant compte des consultations nécessaires pour élaborer une politique du lieu de travail efficace, cette modification n'a pas été apportée.

Article 9 *b*)

(Article 10 *b*))

Gouvernements

Belgique, Pérou: Souscrivent à la proposition du Bureau.

Indonésie: Cette disposition devrait être libellée comme suit: «de tenir compte des effets psychosociaux de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail».

Italie: Les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail et d'évaluation des risques devraient tenir compte des personnes qui risquent davantage d'être soumises à des conditions de travail défavorables.

Afrique du Sud: Approuve le remplacement du mot «organisation» par «gestion».

Employeurs

Réponses regroupées, CIP, CONFIEP, UCCAEP, FEB: Modifier et fusionner les alinéas *b*) et *c*) comme suit: «de recenser et d'évaluer les risques professionnels et sanitaires que présentent la violence et le harcèlement».

BUSA, NEF: Il faudrait une définition plus détaillée de l'expression «risques psychosociaux» précisant l'ensemble des comportements à prendre en compte.

CCE, CIU, CNI, CPC (Chili): Supprimer cette disposition.

Travailleurs

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Ajouter «intégrée» après «gestion».

COSATU: Insérer le membre de phrase: «et de fournir des services de soutien et de conseil».

UGT (Brésil): Souscrit au changement proposé par le Bureau.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Le Bureau note que les gouvernements et les organisations de travailleurs qui ont répondu sont dans l'ensemble favorables à cet alinéa. Dans leurs réponses regroupées, les organisations d'employeurs proposent de fusionner les alinéas *b*) et *c*) et d'en modifier le libellé, en supprimant

la mention des risques psychosociaux et l'obligation de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser les risques et les dangers concernés. Le Bureau fait observer que les alinéas *b)* et *c)* concernent tous deux la sécurité et la santé au travail, mais précisent certains éléments et certaines mesures à prendre. Une référence générale au recensement des risques pour la sécurité et la santé au travail pourrait rendre les responsabilités des employeurs trop vagues et n'impliquerait pas nécessairement une obligation de prendre des mesures. Le texte reste par conséquent inchangé.

Article 9 c)

(Article 10 c))

Gouvernements

Italie: La référence aux systèmes de protection de la sécurité et de la santé au travail est utile.

Employeurs

CIU, CNI, CPC (Chili): Supprimer cette disposition.

Keidanren: Insérer «le cas échéant,» après «représentants,».

USAM: Supprimer ou modifier le membre de phrase «, en y associant les travailleurs et leurs représentants,».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Pour les raisons indiquées dans le commentaire du Bureau sur l'article 9 *b)*, le texte reste inchangé.

Article 9 d)

(Article 10 d))

Gouvernements

Algérie: Remplacer «aux travailleurs concernés» par «à l'ensemble des travailleurs».

Belgique, Bulgarie, Estonie, Hongrie, Malte, Afrique du Sud: Favorables à l'expression «travailleurs concernés».

Italie: Remplacer «aux travailleurs concernés» par «à tous les travailleurs qui sont placés sous le contrôle direct ou indirect de l'employeur, quel que soit leur statut contractuel, y compris les stagiaires, les apprentis et les personnes bénévoles».

Paraguay: Il convient de dispenser une formation à tous les travailleurs.

Espagne: Dans la version espagnole, remplacer «información y capacitación» par «información y formación».

Etats-Unis: Remplacer «travailleurs concernés» par «personnes concernées».

Employeurs

Réponses regroupées, CIP, CONFIEP, UCCAEP, FEB: Remplacer «travailleurs concernés» par «personnes concernées sur le lieu de travail» et insérer «pertinentes» après «des informations et une formation».

CIU, CNI, CPC (Chili): Remplacer «travailleurs concernés» par «personnes concernées».

DA: Remplacer «travailleurs» par «salariés».

UIA: Les représentants des travailleurs devraient aussi fournir des informations et dispenser une formation aux travailleurs.

Travailleurs

BAK: Tous les travailleurs, directeurs, cadres et autres personnes occupant des postes à responsabilité devraient recevoir une formation.

CCOO: Favorable à l'insertion de «concernés».

NTUC (Maurice): Cette disposition limite l'obligation à certaines catégories de travailleurs; elle est contraire au droit fondamental des travailleurs à l'information.

NZCTU: Ne souscrit pas à l'insertion de «concernés».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Prenant note des commentaires de plusieurs gouvernements, ainsi que des réponses regroupées des organisations d'employeurs, et afin d'élargir la portée de l'alinéa au-delà des «travailleurs», le Bureau a inséré l'expression «et autres personnes» après «travailleurs». Cette modification cadre avec les changements apportés à l'article 1 *c*) (article 2 dans la nouvelle version).

CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET MOYENS DE RECOURS ET DE RÉPARATION

Article 10 (texte introductif)

(Article 11 (texte introductif))

Gouvernements

Autriche: Insérer «, conformément à la législation et à la pratique nationales,» et rendre la liste non exhaustive.

Bulgarie: Remplacer «mécanismes de règlement des différends» par «moyens de recours et de réparation».

Chili, Finlande: Il n'est pas nécessaire de mentionner d'autres moyens de recours et de réparation.

Nouvelle-Zélande, Panama: Approuvent le texte.

Pérou: Maintenir toutes les garanties procédurales. Ajouter une référence à la réparation du préjudice matériel et moral, quelle que soit la sanction imposée à l'auteur.

Espagne: Ajouter une disposition relative aux fausses plaintes, qui fasse obligation aux services de l'inspection du travail d'analyser la pertinence des plaintes et de tenir un registre. Les plaintes déposées par des acteurs de l'économie informelle devraient relever de la compétence d'une juridiction spécialisée.

Suède: Les mécanismes de règlement des différends devraient s'entendre d'un vaste système et pas uniquement des tribunaux et juridictions spécialisées.

Employeurs

Réponses regroupées, CEOE, CEPYME, CIP, CPG, USAM, FEB: Il n'est pas nécessaire de mentionner d'autres moyens de recours et de réparation.

BUSA, NEF: Ne jugent pas nécessaire de mentionner d'autres moyens de recours et de réparation, hormis dans les cas où ceux-ci ne sont pas prévus par les politiques, procédures et mécanismes de règlement appropriés.

CIU, CNI, CPC (Chili): Remplacer «Membre» par «Etat». Ajouter un nouvel alinéa libellé comme suit: «veiller à ce que les Etats Membres publient chaque année le nombre de plaintes déposées, en indiquant les

secteurs dont elles émanent, public ou privé, et leur issue, à savoir si elles ont été déclarées recevables et ont donné lieu à des sanctions, si elles sont encore en instance, ou si elles ont été jugées fallacieuses;».

Keidanren: Ajouter le membre de phrase «, conformément à la législation et aux circonstances nationales,» après «mesures appropriées».

WKÖ: Il n'est pas souhaitable que l'instrument traite simultanément de la violence domestique, des lanceurs d'alerte et du monde du travail.

Travailleurs

CITUB: Préciser la référence faite aux «mécanismes de règlement des différends».

CMTU: Ajouter «Cette mesure peut limiter le droit du plaignant de déposer plainte ou d'exercer un recours.»

GFBTU: Mentionner d'autres moyens de recours et de réparation.

ZCTU: Ajouter un nouvel alinéa libellé comme suit: «Ces mesures destinées à protéger la vie privée et la confidentialité ne sauraient en aucun cas porter atteinte au droit d'une victime de violence et de harcèlement de dénoncer les actes qu'elle a subis et d'être protégée contre toute forme de violence et d'abus».

COMMENTAIRE DU BUREAU

La proposition visant à mentionner d'autres moyens de recours et de réparation n'ayant pas suscité un large appui, aucun ajout n'a été apporté. Le texte introductif reste inchangé.

Article 10 a)

(Article 11 a))

Gouvernements

Mexique: Dans la version espagnole, remplacer «controlar» par «vigilar».

Employeurs

CIU, CNI, CPC (Chili): Dans la version espagnole, remplacer «controlar» par «fiscalizar». Remplacer le «monde du travail» par «lieu de travail».

Travailleurs

CNTB: La disposition devrait être libellée comme suit: «légiférer sur le harcèlement lorsque aucun texte ne le prévoit».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Article 10 b) (texte introductif)

(Article 11 b) (texte introductif))

Gouvernements

Autriche: Dans la version allemande initiale, «including» a été traduit par «darunter», laissant entendre que la liste est exhaustive. Dans la version actuelle, c'est le mot «einschließlich» qui est employé. Il conviendrait de s'en tenir à la version initiale.

Belgique: La version anglaise devrait mentionner «remedies and reparation».

Canada: Ajouter «, disponibles en temps voulu» après «équitables».

Chili: Préciser ce que signifie l'expression «moyens de recours et de réparation efficaces».

Danemark, Norvège: Remplacer «notamment» par «tels que».

Finlande: Préciser le sens de l'expression «mécanismes de règlement des différends».

Allemagne: Cette disposition n'est pas appuyée. L'expression «toutes les personnes concernées» a une large portée. Ajouter «, s'il y a lieu,» dans le texte introductif de l'alinéa *b)* et remplacer «mécanismes de règlement des différends» par «mécanismes de plainte». Remplacer «notamment» par «par exemple».

Maroc: Approuve la formulation proposée par le Bureau.

Paraguay: Approuve les modifications proposées aux alinéas *i)* à *v)*. Ajouter un nouvel alinéa sur le soutien psychologique qu'il conviendrait d'apporter aux victimes. La coordination entre les organes de l'administration du travail et les tribunaux judiciaires est importante.

Afrique du Sud: Le texte introductif devrait mentionner l'accès à «des moyens de recours et de réparation qui soient sûrs, équitables et pertinents ainsi qu'à des mécanismes de signalement et de règlement des différends efficaces dans des affaires de violence et de harcèlement».

Espagne: La version espagnole devrait être libellée comme suit: «garantizar que todas las personas interesadas tengan un fácil acceso a recursos adecuados y efectivos, así como a mecanismos de denuncia y resolución de conflictos que sean seguros y efectivos en casos de violencia y acoso, incluyendo».

Suisse: Dans la version française, la proposition visant à remplacer «veiller» par «garantir» est rejetée.

Etats-Unis: Remplacer «garantir» par «faire en sorte».

Employeurs

Réponses regroupées: Supprimer «facilement» ainsi que le membre de phrase «, qui soient sûrs, équitables et efficaces».

UCCAEP: Modifier le libellé comme suit: «garantir que les personnes concernées ont accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à des mécanismes de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement qui soient appropriés et efficaces, notamment:».

Travailleurs

CGT-RA: Ajouter un nouveau paragraphe portant sur le droit des parties d'exercer un recours.

FGTB: Intégrer toutes les formes de médiation formelles ou informelles dans l'entreprise, indépendantes de toute procédure judiciaire et sans effet sur le plan juridique.

FO: Ajouter une protection juridique financée par l'employeur en cas de situation avérée de violence et de harcèlement, et prévoir la mise en place d'aménagements horaires de poste et d'une mobilité fonctionnelle ou géographique.

LO (Danemark), FTF: Remplacer «, notamment» par «, tels que».

LO (Norvège), Unio, YS: La proposition du Bureau visant à ajouter «, s'il y a lieu,» offre suffisamment de souplesse.

UGTT: La protection des droits des travailleurs exige l'affirmation de l'autonomie des mesures prises sur le plan professionnel par rapport à l'action pénale. Il convient d'imposer à toute personne ayant assisté à un acte de violence ou de harcèlement l'obligation de signaler ces faits.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Diverses modifications mineures ont été proposées, mais aucune position commune ne s'est dégagée, et il semblerait globalement que cet alinéa bénéficie d'un soutien général. L'expression «toutes les personnes» a été remplacée par «les travailleurs et autres personnes», dans un souci d'harmonisation avec le libellé du nouvel article 2. L'expression «dans le monde du travail» a été ajoutée après «de violence et de harcèlement» pour plus de clarté.

Article 10 b) i)

(Article 11 b) i))

Gouvernements

Belgique: Mentionner à la fois les mécanismes de signalement et les mécanismes de règlement des différends. Limiter le droit d'accès aux mécanismes énoncés au sous-alinéa i) aux seules personnes sur lesquelles l'employeur exerce son autorité.

Brésil: Déplacer l'alinéa b) i) sous l'article 9, de sorte qu'il se lise comme suit: «e) d'adopter et de mettre en œuvre des procédures de plainte et d'enquête et, s'il y a lieu, des mécanismes de règlements des différends.»

Finlande: Préciser quelle est la différence entre les procédures énoncées à l'alinéa b) i).

Mexique: Préciser qu'en cas de harcèlement sexuel on ne saurait recourir aux mécanismes de règlement des différends ni à la médiation.

Qatar, Afrique du Sud: Souscrivent à la proposition consistant à remplacer «mécanismes» par «procédures».

Employeurs

Réponses regroupées: Remplacer «au niveau du lieu de travail» par «internes au lieu de travail».

BUSA: N'approuve pas la proposition consistant à remplacer «mécanismes» par «procédures».

CIU, CNI, CPC (Chili), UCCAEP: Ajouter «internes» avant «de règlement des différends».

DA: Introduire de nouveaux mécanismes de règlement au niveau du lieu de travail est contraignant pour les entreprises, en particulier pour les PME.

NEF: N'approuve pas la proposition consistant à remplacer «mécanismes» par «procédures».

NHO: Adapter les exigences imposées aux employeurs à ce qui est approprié et pratiquement réalisable.

USAM: Il appartient aux partenaires sociaux de veiller à l'existence de mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail.

Travailleurs

ASI: Il n'y a pas d'incompatibilité entre les différents organes et structures de coopération sur le lieu de travail et le libellé proposé. Il convient d'ajouter «s'il y a lieu» pour garantir une certaine souplesse.

CCOO, FGTB: Approuvent les propositions du Bureau.

CSC: Préciser la différence entre les procédures de plainte et les mécanismes de règlement des différends.

CGSLB: Intégrer les différentes modalités de règlement des conflits dans une définition.

UGT (Brésil): Favorable au terme «procédures».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Article 10 b) ii)

(Article 11 b) ii))

Gouvernements

Chypre: Ajouter «ou des procédures» après «mécanismes» dans cette disposition ainsi que dans l'ensemble de la recommandation.

Hongrie: Utiliser l'expression «moyens de recours et de réparation» au lieu de «mécanismes de règlement des différends».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Article 10 b) iii)

(Article 11 b) iii))

Travailleurs

CCOO, UGT (Brésil): Souscrivent à la proposition du Bureau.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Article 10 b) iv)

(Article 11 b) iv))

Gouvernements

Belgique: Il conviendrait de supprimer le terme «victimes», car ce qu'il désigne n'apparaît pas clairement.

Finlande: Préciser la nature des mesures de protection et à qui il incombe de les prendre.

Allemagne: Remplacer «et des lanceurs d'alerte» par «ou des lanceurs d'alerte».

Indonésie: Remplacer l'alinéa par le libellé suivant: «la protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre les actes commis à des fins de victimisation ou de représailles».

Italie: Il importe de protéger les témoins et les informateurs.

Qatar, Afrique du Sud: Favorables à l'ajout du terme «victimes».

Espagne: Dans la version espagnole, utiliser «denunciantes» pour désigner tant les «plaignants» que les «lanceurs d'alerte».

Travailleurs

BAK, UGT (Brésil): Approuvent l'ajout du terme «victimes».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Article 10 b) v)

(Article 11 b) v))

Gouvernements

Belgique: Le terme «victimes» peut être conservé, s'il est employé au sens de toute personne qui se dit victime.

Finlande: Préciser la nature des mesures d'assistance et à qui il incombe de les prendre.

Allemagne: Préciser ce que recouvre l'expression «mesures d'assistance administrative».

Niger: Ajouter «judiciaire,» après «juridique,».

Qatar, Afrique du Sud: Approuvent l'ajout du terme «victimes».

Tunisie: Ajouter «ainsi que les membres de leur famille, en particulier les enfants» après «victimes».

Travailleurs

BAK, UGT (Brésil): Souscrivent à l'ajout du terme «victimes».

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Dans la version anglaise, ajouter «aid» après «legal».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Article 10 c)

(Article 11 c))

Gouvernements

Argentine, Belgique, Finlande, Mexique, Maroc, Afrique du Sud, Panama, Qatar: Approuvent la proposition visant à déplacer la disposition sur la confidentialité dans cet article.

Espagne: Les termes utilisés sont vagues.

Etats-Unis: Dans la version anglaise, remplacer «individuals» par «persons».

Travailleurs

Réponses regroupées, ACTU, CTC (Canada), CTC (Colombie), COSATU, FIJ, FO: Approuvent la proposition du Bureau. Proposent un nouvel alinéa, dont l'objet serait de veiller à ce que la protection de la vie privée et la confidentialité ne se traduisent pas par une utilisation abusive des clauses d'obligation de réserve ou des accords de non-divulgence, car cela risquerait d'avoir un effet dissuasif peu propice au signalement et au traitement des problèmes de violence et de harcèlement.

BAK: Préciser que les «personnes concernées» sont les personnes touchées par la violence et le harcèlement, et non pas les auteurs.

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Remplacer «dans la mesure où cela est possible et approprié» par «dans toute la mesure possible et s'il y a lieu».

CCOO: Approuve la proposition du Bureau. Propose de supprimer «dans la mesure où cela est possible».

CITUB, FGTB, MTUC, UGT (Brésil): Approuvent la proposition du Bureau.

CTC (Canada): Concilier confidentialité et sécurité peut se révéler nécessaire dans les cas de violence domestique.

CNTB: Supprimer la fin de la phrase «dans la mesure où cela est possible et approprié».

NZCTU: Approuve la proposition du Bureau. Le libellé suivant est suggéré: «protéger, dans la mesure où cela est approprié et possible, la vie privée des personnes concernées sans réduire au silence les victimes ni protéger indûment les auteurs, dans le respect des principes de justice naturelle».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Article 10 d)

(Article 11 d))

Gouvernements

Autriche: Dans la version allemande, utiliser «Sanktionen» au lieu de «Strafen».

Employeurs

CIU, CNI, CPC (Chili): Remplacer «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail».

Travailleurs

BAK, CCOO, ÖGB: Supprimer «, s'il y a lieu,».

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Remplacer «prévoir» par «établir».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Article 10 e)

(Article 11 e))

Gouvernements

Argentine: La commission tripartite propose d'ajouter le membre de phrase «et que toute médiation ou conciliation entre la victime et son harceleur sera interdite».

Chili: Supprimer le membre de phrase «et à des moyens de recours et de réparation tenant compte des considérations de genre».

Equateur: Mentionner «d'autres mécanismes de règlement des différends».

Espagne: Dans la version espagnole, reformuler le libellé comme suit: «Proporcionar a las víctimas de la violencia y acoso de género en el mundo del trabajo, un acceso efectivo a mecanismos, apoyos, servicios y recursos seguros y eficaces para la resolución de conflictos, que tengan en cuenta las cuestiones de género;».

Employeurs

Réponses regroupées, UCCAEP: Supprimer «sûrs».

DA: Préciser le sens de «mécanismes de règlement des différends tenant compte des considérations de genre».

Keidanren: Supprimer les membres de phrase «fondés sur le genre» et «tenant compte des considérations de genre».

USAM: Supprimer «accès à des mécanismes de règlement des différends tenant compte des considérations de genre».

Travailleurs

CGT: Préciser la disposition.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Article 10 f)

(Article 11 f))

Gouvernements

Autriche: Supprimer l'alinéa. La violence domestique relève du droit privé ou du droit pénal et son lien avec le lieu de travail est ténu.

Canada: Cette disposition est importante, car les Membres peuvent prendre un certain nombre de mesures pour remédier aux effets de la violence domestique.

Chili: Supprimer l'alinéa. Les actes de violence qui ne sont pas commis sur le lieu de travail, ou en lien avec le travail, ne relèvent pas du champ d'application de la convention.

Danemark, Norvège: Déplacer l'alinéa afin de le faire figurer dans le préambule.

Finlande: Déplacer l'alinéa afin de le faire figurer dans la recommandation. Les effets de la violence domestique peuvent s'étendre au monde du travail.

Allemagne: Propose le libellé suivant: «reconnaître les effets de la violence domestique sur le monde du travail et y remédier».

Hongrie: Limiter le champ d'application de la convention aux effets que produit la violence domestique au travail.

Mexique: L'idée de remédier aux effets de la violence domestique mérite d'être développée davantage.

Nouvelle-Zélande: Cette disposition est importante, compte tenu de l'incidence de la violence domestique sur le monde du travail.

Pologne: N'approuve pas le lien établi avec la violence domestique dans cette disposition.

Espagne: Tenir compte de ce qu'il faut entendre par «violence domestique», des mesures auxquelles elle renvoie ainsi que des responsabilités qui en découlent pour les employeurs. Dans la version espagnole, remplacer «sobre» par «en».

Suisse: Supprimer «et prendre des mesures pour y remédier».

Employeurs

Réponses regroupées: Modifier le libellé, de sorte qu'il se lise comme suit: «reconnaître les effets négatifs de la violence domestique sur le monde du travail et y remédier, dans la mesure où cela est possible et approprié».

CIU, CNI, CPC (Chili), Keidanren, UCCAEP: Supprimer l'alinéa.

SAE: Ajouter «négatifs» après «effets». Supprimer «et prendre des mesures pour y remédier».

Travailleurs

OPZZ: Ne pas mentionner la violence domestique et se concentrer exclusivement sur le monde du travail.

TÜRK-İŞ: Favorable à l'inclusion de la notion de violence domestique dans la convention, compte tenu de l'incidence qu'elle peut avoir sur la productivité des femmes et leur sécurité au travail.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Certains gouvernements soulignent l'importance de cette disposition eu égard à l'incidence de la violence domestique sur le monde du travail. D'autres proposent de la supprimer ou de la déplacer vers d'autres parties du document. Dans leurs réponses regroupées, les organisations d'employeurs sont favorables au maintien de l'alinéa, sous réserve que certaines nuances y soient apportées. Au vu de l'appui général exprimé en faveur de cette disposition, le texte reste inchangé.

Article 10 g)

(Article 11 g))

Gouvernements

Autriche: Remplacer «indues» par «négatives».

Canada: Privilégier la formulation «danger imminent *ou* grave».

Espagne: Il peut être difficile de faire entrer le harcèlement dans la définition d'un «danger imminent et grave».

Suisse: Dans la version française, la proposition visant à remplacer «veiller» par «garantir» est rejetée.

Etats-Unis: Remplacer «garantir» par «prévoir». Remplacer «ou sa santé» par «, sa santé ou sa sécurité» et «sans en subir des» par «sans subir de représailles ou autres».

Employeurs

Réponses regroupées, CEOE, CEPYME, CIP, CIU, CNI, CPC (Chili), UCCAEP, FEB: Au vu des conventions n^{os} 167, 170 et 184, ajouter «et il doit en informer immédiatement son supérieur hiérarchique».

UCCAEP: Préciser le sens du mot «raisonnables».

Travailleurs

BAK: La cessation de la relation de travail en raison de violence ou de harcèlement ne doit pas avoir pour conséquence de priver les victimes de l'accès au système de sécurité sociale.

CNTB: Remplacer «, sans en subir des conséquences indues» par «est considéré comme un licenciement abusif».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Les organisations d'employeurs estiment que le droit des travailleurs de se soustraire à une situation de travail devrait aller de pair avec l'obligation d'en informer leur supérieur, comme l'énoncent les conventions n^{os} 167, 170 et 184 de l'OIT. Le Bureau note qu'il s'agit des seules conventions prévoyant une telle obligation et qu'elles s'appliquent à des situations spécifiques, par exemple à l'exposition aux produits chimiques. La convention n^o 155, qui traite de la sécurité et de la santé au travail dans une perspective plus large, prévoit également le droit, pour les travailleurs, de se soustraire à une situation de travail, sans pour autant leur faire obligation d'en informer leur supérieur hiérarchique. De ce fait, le texte reste inchangé.

Article 10 h)

(Article 11 h))

Gouvernements

Canada: Ajouter «ou grave» après «imminent».

Indonésie: Remplacer «et d'autres autorités concernées» par «ou d'autres autorités concernées».

Israël: Déplacer le membre de phrase «notamment en ordonnant des mesures ... ou la santé» afin de le faire figurer dans la recommandation.

Pologne: Préciser à qui s'adresse l'ordre de prendre ces mesures.

Espagne: Supprimer la disposition ou la modifier. Il peut être difficile de faire entrer le harcèlement dans la définition d'un «danger imminent et grave». Dans la version espagnole, remplacer «entre otras cosas para dictar órdenes» par «incluyendo el dictado de órdenes».

Etats-Unis: Remplacer «veiller à ce» par «faire en sorte» et remplacer «ou la santé» par «, la santé ou la sécurité» à la fin de l'alinéa.

Employeurs

Réponses regroupées, CEOE, CEPYME, CONFIEP, UCCAEP: Conformément à la convention n° 81, le libellé devrait faire mention d'autorités «compétentes» et non d'autorités «concernées». Ajouter à la fin de l'alinéa «, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif que pourrait prévoir la législation». Ajouter «sur le lieu de travail» après «de la violence et du harcèlement».

CIU, CIP, CNI, CPC (Chili), FEB: Faire référence au droit d'exercer un recours.

MAI: Le droit de regard des organes de contrôle extérieurs sur les cadres de direction devrait être limité. Il conviendrait de privilégier les mécanismes de contrôle internes sur le lieu de travail.

USAM: Le pouvoir de l'inspection du travail d'ordonner «des mesures immédiatement exécutoires» est trop étendu.

UIA: Ajouter des dispositions à l'effet de garantir la protection des travailleurs et des employeurs lors des conflits collectifs.

Travailleurs

OPZZ: Envisager des activités d'inspection d'une portée différente selon les Etats Membres.

COMMENTAIRE DU BUREAU

A la lumière des réponses regroupées des organisations d'employeurs, et pour aligner davantage le libellé sur la convention n° 81, le membre de phrase «, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif que pourrait prévoir la législation» a été ajouté à la fin de cet alinéa. Le Bureau prend également note de la proposition des organisations d'employeurs de remplacer «d'autres autorités concernées» par «autorités compétentes». Or, l'expression «autorités compétentes» étant utilisée dans un contexte différent dans la convention n° 81, cette modification n'a pas été apportée.

ORIENTATIONS, FORMATION ET SENSIBILISATION

Article 11 (texte introductif)

(Article 12 (texte introductif))

Gouvernements

Nouvelle-Zélande, Niger, Paraguay: Approuvent le texte.

Employeurs

CIU, CNI, CPC (Chili): Remplacer «Membre» par «Etat».

Travailleurs

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Ajouter «et les organisations communautaires» après «d'employeurs et de travailleurs».

Article 11 a)

(Article 12 a))

Gouvernements

Chili: Supprimer «et aux migrations».

Etats-Unis: Supprimer le membre de phrase «, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination et aux migrations».

Employeurs

CIU, CNI, CPC (Chili): Remplacer «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail» et supprimer «, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination et aux migrations».

Travailleurs

KPBI, KSBSI, KSPI, KSPN, KSPSI, SARBUMUSI: Ajouter «et la réglementation nationale relative à la main-d'œuvre» après «politiques nationales pertinentes».

Article 11 b)

(Article 12 b))

Gouvernements

Argentine, Belgique, Maroc, Panama, Afrique du Sud: Approuvent les modifications proposées par le Bureau.

Argentine: Ajouter un nouvel alinéa pour faire mention d'orientations, de ressources, de formations ou d'autres outils «concernant en particulier la violence et le harcèlement fondés sur le genre».

Chili: Supprimer «des ressources». Ajouter, après «autorités concernées», le membre de phrase «dans une optique de prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et de sensibilisation».

Italie: La formation de toutes les autorités concernées, y compris des inspecteurs du travail, est importante.

Mexique, Suède: Faire expressément référence à la violence et au harcèlement fondés sur le genre.

Travailleurs

Réponses regroupées, ACTU, ASI, CCOO, CTC (Canada), NZCTU: Approuvent la modification proposée par le Bureau. Ajouter, à l'alinéa *b)* ou dans un nouvel alinéa, un libellé mentionnant des orientations, des ressources et des formations concernant en particulier la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

CMTU, COSATU, FO, LO (Norvège), NTUC (Philippines), Unio, YS: Ajouter un libellé mentionnant des orientations, des ressources et des formations ciblant en particulier la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

FGTB, FTF, LO (Danemark), MTUC: Approuvent la modification proposée par le Bureau.

TUC: L'expression «s'efforcer de garantir» affaiblit l'importance des outils et l'idée qu'ils doivent être disponibles. Le terme «approprié» est vague. Il convient de mentionner des sujets pour lesquels des orientations peuvent faire défaut, par exemple la violence fondée sur le genre.

UGT (Brésil): Ajouter «des activités éducatives» et «des organes chargés de l'application de la loi».

Article 11 c)

(Article 12 c))

Gouvernements

Tunisie: Ajouter à la fin de l'alinéa «en particulier sur le lieu de travail et dans les moyens de transport».

Travailleurs

CMTU: Faire mention d'orientations, de ressources et de formations concernant en particulier la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

COSATU: Ajouter «examinées et» avant «prises».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte demeure quasiment inchangé. Constatant que de nombreuses organisations de travailleurs et certains gouvernements proposent de faire expressément référence à la violence et au harcèlement fondés sur le genre, une mention en ce sens a été ajoutée à l'alinéa *b)*.

MÉTHODES D'APPLICATION

Article 12

(Article 13)

Gouvernements

Autriche: Préciser que l'application des dispositions de l'instrument par des conventions collectives est facultative.

Belgique, Maroc, Nouvelle-Zélande, Niger, Panama, Paraguay, Qatar: Approuvent la proposition du Bureau.

Equateur: Définir séparément la violence et le harcèlement.

Indonésie: Remplacer «à la question» par «en vue de remédier aux effets».

Israël: Il incombe à chaque Etat de décider quelles sont les meilleures méthodes d'application. Il convient soit de faire figurer le membre de phrase « y compris en étendant ... si nécessaire» dans la recommandation, soit de déplacer «, si nécessaire,» après «y compris».

Afrique du Sud: Ajouter «, par le biais des politiques nationales» après «législation nationale» et remplacer «de sécurité et de santé» par «de santé et de sécurité».

Espagne: Dans la version espagnole, remplacer «entre otras cosas, ampliando o adaptando» par «incluyendo la ampliación o adaptación de».

Suisse: Désapprouve l'ajout de l'adjectif «nationale».

Employeurs

CIU, CNI, CPC (Chili): Supprimer le membre de phrase «, 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».

Travailleurs

CCOO, CUT (Brésil), FGTB, NZCTU, UGT (Brésil): Approuvent la proposition du Bureau.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

III. OBSERVATIONS SUR LE PROJET DE RECOMMANDATION CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE ET DU HARCELEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Paragraphe 1

Gouvernements

Maroc, Panama, Paraguay: Approuvent le texte.

Royaume-Uni: Il conviendrait de préciser que la recommandation donne seulement des orientations concernant la convention.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Le texte reste inchangé, hormis de légères modifications d'ordre rédactionnel.

PRINCIPES FONDAMENTAUX

Paragraphe 2

Gouvernements

Algérie: Insérer «, à la sécurité sociale et à la protection sociale,» après «à la sécurité et à la santé au travail».

Belgique, Maroc, Nouvelle-Zélande, Panama, Paraguay, Qatar: Approuvent la proposition du Bureau.

Chili: Supprimer «, ainsi que dans le droit pénal le cas échéant».

Pérou: L'approche visée dans ce paragraphe correspond à celle qui sous-tend les programmes visant à éliminer la violence à l'égard des femmes.

Employeurs

CPC (Chili): Remplacer «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail».

Keidanren: Ajouter «, conformément à la législation et aux circonstances nationales» à la fin de la disposition.

USAM: Il conviendrait de préciser ce que recouvre l'approche visée dans ce paragraphe.

Travailleurs

CCOO, UGT (Brésil): Approuvent la proposition du Bureau.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Le Bureau note que la référence qui est faite dans cette disposition à, d'une part, 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, et, d'autre part, au droit pénal, s'inscrit dans la logique d'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre. On trouve des références à des corpus juridiques dans d'autres instruments de l'OIT. Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Paragraphe 3

Gouvernements

Chili: Supprimer l'adverbe «pleinement». Dans la version espagnole, remplacer «velar por» par «considerar».

Nouvelle-Zélande: Approuve le texte.

Pérou: La référence à la liberté syndicale et au droit de négociation collective est essentielle.

Espagne: Dans la version espagnole, remplacer «incluidos aquellos en los» par «incluidos en aquellos», et «libertad sindical» par «libertad de asociación».

Tunisie: Il conviendrait d'ajouter une référence à la convention n° 154.

Etats-Unis: Remplacer «veiller à ce que» par «s'efforcer de garantir que» et «conformément à» par «en conformité avec».

Employeurs

Réponses regroupées, UCCAEP: Insérer «et tous les employeurs» après «tous les travailleurs», ainsi que «de la reconnaissance effective» avant «du droit de négociation collective»; remplacer «conformément à» par «eu égard à».

CIP: Insérer «et tous les employeurs» après «tous les travailleurs».

CONFIEP: Insérer «de la reconnaissance effective» avant «du droit de négociation collective». Remplacer «conformément à» par «eu égard à».

CPC (Chili): Ajouter «dans le public et dans le privé,» après «modalités de travail,».

SAE: Insérer «ainsi que les employeurs» après «ou de leurs modalités de travail,».

SN: Ajouter «et tous les employeurs,» après «travailleurs».

Travailleurs

CTUM: La référence aux conventions n°s 87 et 98 est bienvenue.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Paragraphe 4 (texte introductif)**Gouvernements**

Autriche: Il faudrait centrer les efforts sur la législation plutôt que sur les conventions collectives. La conclusion d'accords à l'échelle des entreprises devrait également être possible.

Allemagne: Les conventions collectives ne peuvent pas être promues par l'Etat. Le texte devrait être modifié de façon à se lire comme suit: «Conformément à la législation et aux circonstances nationales, les Membres devraient examiner des mesures appropriées pour ...».

Royaume-Uni: Reprendre les termes de la convention n° 98 pour modifier le texte introductif de sorte qu'il se lise comme suit: «Les Membres devraient prendre s'il y a lieu des mesures adaptées aux circonstances nationales pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi. Ces conventions devraient être utilisées, si nécessaire, comme moyen de:».

Employeurs

CPC (Chili): Remplacer «Membres» par «Etats».

Travailleurs

NZCTU: Approuve les propositions du Bureau.

Paragraphe 4 a)**Gouvernements**

Argentine, Belgique, Maroc, Panama, Qatar: Approuvent la proposition du Bureau.

Chili: Supprimer «à tous les niveaux» pour tenir compte des différences qui existent entre les Etats Membres s'agissant des niveaux de négociation collective. Supprimer également «et de traiter ... le monde du travail».

Colombie: Supprimer l'alinéa a).

Indonésie: Remplacer «traiter» par «surmonter».

Nouvelle-Zélande: Le verbe «encourager» conviendrait mieux que «promouvoir». Il faudrait remplacer «prévenir» par «décourager».

Royaume-Uni: Supprimer le membre de phrase «promouvoir ... comme moyen de», de sorte que l'alinéa se lirait comme suit: «prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y remédier, et traiter les effets de la violence domestique sur le monde du travail;».

Etats-Unis: Remplacer «promouvoir» par «encourager».

Employeurs

Réponses regroupées, BusinessNZ, UCCAEP: Insérer «la reconnaissance effective de» avant «la négociation collective». Remplacer «à tous les niveaux» par «s'il y a lieu, aux niveaux appropriés et conformément à la législation et à la pratique nationales», de façon à indiquer clairement que l'intention n'est pas de promouvoir la négociation collective à chacun des niveaux de négociation. Remplacer «comme

moyen de» par «entre autres moyens de», et «de traiter ... le monde du travail» par «d'apporter une assistance aux victimes de violence domestique».

BUSINESSHUNGARY, SEV: La référence à «tous les niveaux» de négociation collective est source de confusion.

CONFIEP, FEB: Il conviendrait de reformuler le début de la disposition comme suit: «promouvoir la négociation collective, s'il y a lieu, aux niveaux appropriés et conformément à la législation et à la pratique nationales». Au lieu de «traiter les effets» de la violence domestique, les mesures prises par les Membres devraient assurer une aide aux victimes de cette violence.

CEOE, CEPYME: Reformuler la disposition comme suit: «promouvoir le développement de la négociation collective, aux niveaux appropriés, entre autres moyens de prévenir et de combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail et d'apporter une assistance aux victimes de violence domestique».

CIP, CPC (Chili): La violence domestique n'est pas du ressort des employeurs.

CIP: Remplacer «à tous les niveaux» par «aux niveaux appropriés» et préciser qu'il peut exister d'autres moyens de prévenir la violence et le harcèlement.

CPC (Chili): Reformuler la disposition comme suit: «promouvoir la négociation collective comme moyen de prévenir et de combattre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail».

SN: Insérer «lorsqu'il y a lieu» après «négociation collective».

SAE: Remplacer «à tous les niveaux» par «aux niveaux appropriés, soit à tous les niveaux prévus par la législation nationale,» et «de traiter» par «d'agir sur».

Travailleurs

Réponses regroupées, CCOO, CITUB, COSATU, FTF, FIJ, LO (Danemark): Approuvent la proposition du Bureau consistant à remplacer «encourager» par «promouvoir» ainsi que les explications que celui-ci a données au sujet du membre de phrase «la négociation collective à tous les niveaux».

ACTU, CMTU, MTUC, UGT (Brésil): Approuvent le remplacement du verbe «encourager» par le verbe «promouvoir».

CGT-RA: Il conviendrait de modifier le texte de manière à ne pas viser les pays où il n'y a pas de lois concernant la violence domestique.

FO: Remplacer «promouvoir la négociation collective» par «mettre en place et faire appliquer la négociation collective».

JTUC-RENGO: Approuve le verbe «promouvoir».

NTUC (Philippines): Approuve la modification proposée par le Bureau.

Paragraphe 4 b)

Gouvernements

Chili: Il faudrait supprimer l'alinéa dans la mesure où le contenu des conventions collectives n'est pas public.

Employeurs

Réponses regroupées, CEOE, CEPYME: Insérer «si nécessaire,» après «négociation collective».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Les organisations de travailleurs approuvent dans l'ensemble le paragraphe 4 a), tout comme la plupart des gouvernements, même si certains gouvernements proposent d'y apporter des modifications d'ordre rédactionnel. La plupart des organisations d'employeurs suggèrent de remplacer les mots «à tous les niveaux» par «s'il y a lieu, aux niveaux appropriés et conformément à la législation et à la pratique nationales». Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Paragraphe 5

(Paragraphe 10)

Gouvernements

Argentine, Belgique, Bulgarie, Chili, Finlande, Mexique, Maroc, Panama, Paraguay, Qatar, Afrique du Sud, Espagne: Sont favorables à ce que cette disposition soit déplacée dans la partie «Protection et prévention».

Autriche: Les droits au travail prennent effet uniquement dans le cadre d'une relation de travail reconnue en droit interne.

Belgique: Demande des précisions concernant les mesures qu'un Etat Membre pourrait prendre dans le pays d'origine du travailleur migrant.

Chili: Il conviendrait de préciser ce que signifie le membre de phrase «quel que soit leur statut migratoire».

Mexique: Il conviendrait de faire figurer dans le paragraphe la définition du terme «travailleur migrant» qui figure dans la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949.

Nouvelle-Zélande: Approuve le texte.

Niger: Remplacer «les travailleurs migrants, en particulier les travailleuses migrantes» par «les travailleurs migrants et travailleuses migrantes, ainsi que les membres de leur famille».

Paraguay: Ajouter le membre de phrase «pour autant que le statut migratoire des travailleurs concernés ne résulte pas d'une violation de la législation nationale».

Suisse: Il conviendrait de modifier le paragraphe de sorte qu'il se lise comme suit: «Les Membres devraient prendre des mesures pour protéger les travailleurs migrants, en particulier les travailleuses migrantes, quel que soit leur statut migratoire, contre la violence et le harcèlement, selon qu'il convient.»

Etats-Unis: Hormis les travailleurs migrants, beaucoup d'autres groupes peuvent être particulièrement exposés à la violence et au harcèlement au travail. Il faudrait donc supprimer cette disposition.

Employeurs

Réponses regroupées, CEOE, CEPYME, CIP, CPC (Chili), SAE, UCCAEP, FEB: Supprimer la disposition, compte tenu du champ d'application de l'instrument et de l'approche inclusive préconisée par celui-ci.

Travailleurs

Réponses regroupées, ACTU, CITUB, CMTU, COSATU, CTC (Colombie), FGTB, FTF, LO (Danemark), MTUC, NTUC (Philippines), NZCTU: Sont favorables au déplacement du paragraphe dans la partie «Protection et prévention».

CCOO: N'approuve pas le déplacement du paragraphe dans une autre partie car les mesures visant à protéger les travailleurs migrants auxquelles ce paragraphe fait référence garantissent la protection des droits fondamentaux de ces travailleurs.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Le Bureau relève que la plupart des mandants sont favorables à sa proposition visant à déplacer cette disposition dans la Partie II intitulée «Protection et prévention» et qu'ils ne proposent pas d'autres modifications. D'autres mandants suggèrent diverses modifications ou la suppression du paragraphe. Compte tenu des réponses reçues, la disposition a été insérée telle quelle dans la Partie II de la recommandation sous la forme d'un nouveau paragraphe 10, et les autres paragraphes

ont été renumérotés en conséquence. Etant donné que le libellé a été examiné par la Conférence, le texte n'apparaît pas entre crochets.

Paragraphe 6

(Paragraphe 5)

Gouvernements

Nouvelle-Zélande: Approuve le texte.

Espagne: Dans la version espagnole, remplacer «como» par «incluyendo».

Etats-Unis: Remplacer «veiller à ce que» par «s'efforcer de garantir que».

Employeurs

CPC (Chili): Remplacer «Membres» par «Etats».

Travailleurs

CCOO: Ajouter une référence à la convention n° 155 et à la recommandation n° 200.

CNV, FNV: Ajouter une référence au Programme 2030 et aux recommandations n°s 188 et 200, qui contiennent des dispositions concernant l'interdiction et la prévention de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

NZCTU: Approuve la proposition du Bureau.

UNT: A la fin de la phrase, ajouter «de l'OIT et relatifs aux droits de l'homme».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

PROTECTION ET PRÉVENTION

Paragraphe 7

(Paragraphe 6)

Gouvernements

Indonésie: Supprimer «relatifs à la sécurité et à la santé au travail».

Nouvelle-Zélande: Approuve le texte.

Pérou: Les instruments à l'examen pourraient établir un cadre permettant de considérer le harcèlement sexuel comme un risque psychosocial que l'on pourrait prévenir par des mesures de sécurité et de santé au travail.

Employeurs

Réponses regroupées, UCCAEP: A la fin du paragraphe, ajouter «notamment de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006».

Travailleurs

NZCTU: Approuve les changements proposés par le Bureau.

UNT: Remanier la fin du paragraphe comme suit: «[...] des instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail ainsi que d'autres dispositions relatives aux droits humains qui traitent de la sécurité et de la santé au travail».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Paragraphe 8 (texte introductif)

(Paragraphe 7 (texte introductif))

Gouvernements

Algérie: Ajouter l'alinéa suivant: «prévoir que les employeurs doivent garantir aux travailleurs la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la sanction des actes de violence sur le lieu de travail».

Canada: Insérer un alinéa libellé comme suit: «établir que quiconque signale un incident de bonne foi sera protégé contre toute sanction disciplinaire». Préciser dans un autre alinéa le rôle dévolu aux travailleurs et à leurs représentants dans la prévention de la violence et du harcèlement.

Finlande: Remplacer «devraient» par «pourraient».

Indonésie: Ajouter «et les employeurs» après «les travailleurs», et remplacer «et leurs représentants» par «ou leurs représentants».

Maroc, Nouvelle-Zélande, Panama, Paraguay: Approuvent la proposition du Bureau.

Pérou: Il est essentiel d'instaurer sur le lieu de travail une culture respectueuse des droits humains.

Thaïlande: Insérer un alinéa libellé comme suit: «protéger la vie privée et la confidentialité des données des personnes concernées».

Tunisie: Ajouter l'alinéa suivant: «promouvoir les politiques et les stratégies visant à supprimer les inégalités et les distinctions fondées sur le sexe et le genre».

Employeurs

BusinessNZ: La disposition impose des obligations que les petits employeurs auront du mal à satisfaire.

CPC (Chili): Remplacer «Membres» par «Etats».

Travailleurs

CCOO, NZCTU, UGT (Brésil): Approuvent la proposition du Bureau.

Paragraphe 8 a)

(Paragraphe 7 a))

Gouvernements

Espagne: Dans la version espagnole, remplacer «afirmar» par «declarar».

Paragraphe 8 b)

(Paragraphe 7 b))

Gouvernements

Algérie: Après «établir», insérer «et mettre en œuvre».

Employeurs

USAM: Le paragraphe est trop vague.

Travailleurs

CCOO, UNT: Supprimer «s'il y a lieu».

Paragraphe 8 c)

(Paragraphe 7 c))

Gouvernements

Canada: Mentionner également les représentants des travailleurs, notamment les comités de santé et de sécurité ou les comités chargés d'élaborer la politique du lieu de travail.

Espagne: Dans la version espagnole, remplacer «définir» par «especificar» et «obligaciones» par «responsabilidades».

Paragraphe 8 d)

(Paragraphe 7 d))

Gouvernements

Belgique: Ajouter «et, le cas échéant, sur les procédures de règlement des différends et de signalement».

Travailleurs

CGT-RA: Supprimer l'alinéa.

Paragraphe 8 e)

(Paragraphe 7 e))

Gouvernements

Algérie: A la fin de l'alinéa, insérer le membre de phrase «conformément à la législation et à la pratique nationales».

Canada: A la fin de l'alinéa, ajouter «en temps voulu».

Chili: Préciser les incidences de la disposition sur le droit à la confidentialité des communications.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé, hormis de légères modifications d'ordre rédactionnel apportées au texte introductif pour éviter toute redondance et à l'alinéa e) pour en améliorer la lisibilité.

Paragraphe 9 (texte introductif)

(Paragraphe 8 (texte introductif))

Gouvernements

Argentine, Maroc, Nouvelle-Zélande, Panama, Paraguay, Afrique du Sud: Approuvent les propositions du Bureau.

Belgique: Mentionner les facteurs de type organisationnel qui aggravent les risques de violence et de harcèlement.

Canada: Ajouter deux alinéas libellés comme suit: «préciser la périodicité à laquelle la politique du lieu de travail sera révisée»; et «définir les droits de toutes les parties en matière de confidentialité, notamment ceux du plaignant, de la personne ou des personnes mise(s) en cause et des témoins, sans préjudice du droit des autres travailleurs d'être informés de tout danger connu ou prévisible pour la santé ou la sécurité sur le lieu de travail».

Mexique: Insérer un alinéa libellé comme suit: «à des environnements, installations et espaces peu sûrs, par exemple mal éclairés, dépourvus d'entrée ou de sortie de secours, isolés ou exigus».

Espagne: Il conviendrait de supprimer la disposition. Il n'y a pas lieu d'exiger des employeurs qu'ils tiennent compte de risques potentiels et de facteurs possibles d'aggravation de ces risques qui sont sans lien avec le lieu de travail et qui appellent des mesures sans rapport avec le travail.

Etats-Unis: Reformuler la fin de la phrase comme suit: «notamment des dangers et risques psychosociaux, tels que ceux qui sont imputables».

Employeurs

Réponses regroupées, CEOE, CEPYME, CONFIEP, FEB: Les mots «en particulier des dangers et risques psychosociaux» semblent établir une hiérarchie des préjudices. La gestion devrait englober tous les risques. Il faudrait remplacer «en particulier» par «y compris» et «ceux qui sont imputables» par «lorsqu'ils sont imputables».

BusinessNZ, CPC (Chili), UCCAEP: Ne sont pas favorables à la mention des dangers et risques psychosociaux.

Travailleurs

Réponses regroupées, ACTU, CITUB, CMTU, COSATU, FTF, FIJ, LO (Danemark), MTUC, NTUC (Philippines), NZCTU: Approuvent la proposition du Bureau.

CCOO: Dans la version espagnole, ajouter «los» avant «riesgos».

Paragraphe 9 a)

(Paragraphe 8 a))

Gouvernements

Chili: Supprimer la disposition.

Espagne: Dans la version espagnole, remplacer «personas» par «partes» aux fins d'harmonisation avec la version anglaise.

Employeurs

UCCAEP: Il faudrait savoir comment les risques seront évalués, les responsabilités de l'employeur déterminées et les cas de harcèlement établis.

Travailleurs

COSYLAC: Après «des patients», insérer «, des éléments de la force publique».

Paragraphe 9 b)

(Paragraphe 8 b))

Gouvernements

Koweït: Remplacer «normes de genre» par «normes fondées sur le sexe».

Mexique: Il faudrait également mentionner les stéréotypes de genre.

Employeurs

Réponses regroupées: Modifier l'alinéa de sorte qu'il se lise comme suit: «[...] aux abus liés à des rapports de pouvoir inégaux ou à des normes culturelles, normes de genre ou normes sociales qui alimentent la violence et le harcèlement».

CPC (Chili): Remplacer «à des rapports de pouvoir inégaux» par «aux abus liés à des rapports de pouvoir inégaux». Mentionner les «normes de genre» après les «normes culturelles et sociales».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé, à l'exception de l'alinéa *a*) dans la version anglaise, dans lequel les mots «members of» ont été ajoutés avant «the public» par souci de cohérence avec les modifications apportées à l'article 3 (article 4 dans la nouvelle version) de la convention.

Paragraphe 10

(Paragraphe 9)

Gouvernements

Algérie: Remplacer «modalités de travail» par «métiers et conditions de travail».

Chili: Dans la version espagnole, remplacer «el ocio» par «las actividades de espectáculo y entretenimiento».

Finlande: Remplacer «des mesures spécifiques» par «des mesures appropriées» par souci de cohérence avec l'article 8.

Nouvelle-Zélande: Ajouter «s'il y a lieu» après «adopter».

Pérou: Il est important d'énumérer les secteurs dans lesquels les travailleurs sont davantage exposés à la violence et au harcèlement. Il faudrait mentionner également l'économie informelle.

Royaume-Uni: Après «adopter», insérer «des politiques propres à promouvoir».

Etats-Unis: Remplacer «qui exposent davantage» par «qui peuvent exposer davantage». Ajouter une référence au secteur agricole.

Employeurs

Réponses regroupées, CIP, CPC (Chili), UCCAEP: Supprimer la fin de la phrase à partir de «comme le travail de nuit».

Keidanren: Ajouter «s'il y a lieu».

USAM: N'approuve pas la disposition, car elle pourrait conduire les Etats à mettre en place des règlements supplémentaires dans certains secteurs.

Travailleurs

AEFIP, APOC, ASDECCOL, UEJN, UITOC: Faire également mention des travailleurs du secteur public qui ont accès à des informations confidentielles et interviennent en qualité d'informateur ou de plaignant.

CGT-RA: Ajouter une référence au secteur de la communication et de la publicité.

NZCTU: Approuve les changements proposés par le Bureau.

ISP: Faire également mention des travailleurs du secteur public ayant accès à des informations sensibles et des lanceurs d'alerte.

UNT: Ajouter «l'agriculture, les activités exercées sur la voie publique» avant «et les loisirs».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Le Bureau note que les réponses reçues ne font pas apparaître de position commune concernant les éventuelles modifications à apporter à ce paragraphe. La plupart des organisations de travailleurs proposent de mentionner des secteurs, professions ou modalités de travail supplémentaires, alors que la majorité des organisations d'employeurs est d'avis de supprimer la liste exemplative. Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé, si ce n'est que les mots «et les autres personnes concernées» ont été ajoutés après «les travailleurs», par souci de cohérence avec les modifications apportées à l'article 8 *a*) (article 9 *a*) dans la nouvelle version) de la convention.

Paragraphe 11

Gouvernements

Belgique, Maroc, Nouvelle-Zélande, Panama, Afrique du Sud: Approuvent la proposition du Bureau.

Chili: N'approuve pas l'idée que des ressources et une assistance doivent être fournies aux travailleurs de l'économie informelle.

Mexique: Il faudrait préciser la nature des ressources et de l'assistance à fournir.

Philippines, Qatar: Outre les travailleurs de l'économie informelle, il conviendrait de faire expressément référence à d'autres acteurs de l'économie informelle auxquels des ressources et une assistance devraient être fournies.

Espagne: Approuve le paragraphe.

Ouganda: Propose de supprimer le paragraphe.

Etats-Unis: Reformuler la disposition comme suit: «Les Membres devraient envisager d'élaborer et de mettre en œuvre des mécanismes en vue de prévenir la violence et le harcèlement dans l'économie formelle et l'économie informelle et d'y remédier.»

Employeurs

Réponses regroupées, CONFIEP, UCCAEP: Ajouter une référence aux employeurs et à leurs associations. Mentionner également les «consommateurs» de l'économie informelle. Ajouter «, pour autant que cela soit réalisable,» avant «fournir des ressources».

CGECI, CIP, CPC (Chili), FEB: Mentionner également les employeurs de l'économie informelle.

Travailleurs

Réponses regroupées, ACTU, CCOO, CITUB, COSATU, FEDUSA, FO, FTF, FIJ, LO (Danemark), MTUC, NTUC (Philippines), NZCTU: Approuvent le déplacement de la disposition dans la partie intitulée «Protection et prévention».

ACFTU: Remplacer «associations» par «organisations syndicales».

CGT-RA: Ajouter «afin de favoriser le développement durable des Membres ainsi que la croissance de leur économie et de leurs entreprises et d'améliorer les conditions sociales».

CMTU: Approuve le paragraphe.

UNT: Supprimer «dans l'économie informelle».

COMMENTAIRE DU BUREAU

La proposition consistant à déplacer la disposition dans la Partie II de la recommandation, intitulée «Protection et prévention», recueille clairement l'adhésion des mandants, y compris de la majorité des organisations de travailleurs. Certains gouvernements proposent de mentionner d'autres acteurs ou de préciser la nature des ressources et de l'assistance à fournir, tandis que la majorité des organisations d'employeurs suggère d'ajouter une référence aux employeurs et à leurs associations. Compte tenu des réponses reçues, la disposition a été maintenue dans la Partie II de la recommandation et une référence aux employeurs y a été ajoutée.

Paragraphe 12 (texte introductif)

(Paragraphe 12)

Gouvernements

Algérie: Il faudrait supprimer la liste des groupes vulnérables afin d'éviter toute catégorisation. La reconnaissance des personnes LGBTI est contraire aux valeurs religieuses, spirituelles et morales d'un certain nombre d'Etats Membres.

Argentine: Supprimer «et des groupes vulnérables» et conserver la liste des catégories de travailleurs.

Bangladesh: Propose de supprimer la liste des groupes par souci de cohérence avec l'article 6.

Belgique: N'est pas opposée à ce qu'une liste fasse l'objet d'une nouvelle disposition qui compléterait l'article 6.

Bulgarie: Favorable à ce que la liste des groupes vulnérables fasse l'objet d'une nouvelle disposition.

Cameroun: Supprimer la liste.

Canada: Favorable à la suppression de la liste dans le paragraphe 12. Propose qu'une liste non exhaustive de groupes fasse l'objet d'un paragraphe distinct.

Chili: Approuve le remplacement de l'expression «groupes vulnérables» par l'expression «groupes en situation de vulnérabilité».

Danemark: Approuve l'ajout dans la recommandation d'une nouvelle disposition qui compléterait l'article 6.

Finlande: Il faudrait conserver deux dispositions distinctes, comme initialement proposé, et faire figurer une liste de groupes dans la recommandation.

France: L'ensemble des personnes et groupes visés dans le projet de texte doivent bénéficier d'une protection adéquate contre les actes de violence et de harcèlement.

Allemagne, Malte, Panama: Il faudrait rétablir le sens initial de cette disposition et faire figurer une liste de groupes dans une nouvelle disposition.

Hongrie, Norvège: Une solution acceptable consisterait à déplacer la liste des groupes vulnérables dans un nouveau paragraphe et à remplacer la mention des personnes LGBTIQ par une autre formulation faisant référence à l'orientation sexuelle.

Indonésie: Propose de supprimer la liste afin d'éviter que les négociations ne se prolongent indûment, d'obtenir un large soutien des Membres et de ne pas limiter la portée de la disposition.

République islamique d'Iran: Supprimer l'intégralité de la liste figurant dans cette disposition.

Koweït: Il faudrait supprimer la liste qui figure au paragraphe 12 pour éviter tout risque d'omission.

Mexique: Remplacer «groupes vulnérables» par «groupes en situation de vulnérabilité». Insérer une liste établie sur la base des normes internationales et compte tenu des considérations juridiques, historiques et sociales pertinentes.

Nouvelle-Zélande: Il importe que les groupes cités dans la liste soient expressément mentionnés dans la recommandation. Le fait d'incorporer la liste dans le paragraphe 12 ne change pas l'objet dudit paragraphe. Par ailleurs, compte tenu du fait que la liste a été retirée de la convention, il est proposé de la faire figurer dans la recommandation, dans une nouvelle disposition qui compléterait l'article 6 de la convention et dont le texte introductif se lirait comme suit: «Aux fins de l'application des dispositions de l'article 6 de la convention, les 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 comprennent: [...]».

Pérou: Il faudrait ajouter une référence aux mesures visant à prévenir la discrimination à l'égard des groupes en situation de vulnérabilité et les atteintes aux droits de ces groupes.

Qatar: Est favorable à la suppression de la liste dans le paragraphe 12 mais n'approuve pas la proposition tendant à ce que cette liste fasse l'objet d'une nouvelle disposition, car elle risquerait d'exclure ou d'omettre certains groupes.

Afrique du Sud: Une liste de groupes en situation de vulnérabilité devrait figurer dans la recommandation.

Espagne: Favorable à ce que la liste soit supprimée dans cette disposition et fasse l'objet d'un nouveau paragraphe. Une telle liste ne devrait pas être exhaustive. Il serait préférable d'utiliser une formulation générique, telle que «groupes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion sociale du fait de circonstances personnelles, économiques et sociales».

Suède: Il est important de donner de la visibilité aux groupes vulnérables et notamment aux LGBTQ. Il vaudrait mieux que la liste de groupes figure dans une disposition distincte de la recommandation.

Ouganda: Il ne devrait pas y avoir de liste.

Royaume-Uni: Favorable à ce que la liste de groupes fasse spécifiquement l'objet d'une nouvelle disposition de la recommandation qui compléterait l'article 6.

Etats-Unis: Il conviendrait de remplacer «veiller à ce que» par «s'efforcer de garantir que». Une liste quelle qu'elle soit risquerait d'exclure un ou plusieurs groupes concernés. Une manière de nuancer le propos serait de faire précéder la liste de groupes par les mots «tels que».

Employeurs

Réponses regroupées, CEOE, CEPYME, CONFIEP, UCCAEP, FEB: Le Bureau devrait préciser en quoi le fait de supprimer la référence aux groupes vulnérables éviterait de stigmatiser ces groupes. L'option consistant à remplacer «groupes vulnérables» par «groupes en situation de vulnérabilité» pourrait être une solution. Elle pourrait toutefois poser problème du fait que les femmes et les travailleurs migrants sont expressément mentionnés dans d'autres parties des instruments, ce qui n'est pas le cas des personnes LGBTI. Il faudrait conserver la liste de groupes et en particulier la mention des personnes LGBTI, et reformuler le texte introductif comme suit: «Les Membres devraient veiller à ce que les mesures de prévention de la violence et du harcèlement assurent une protection égale à toutes les personnes, notamment aux personnes appartenant aux catégories suivantes:» Dans les alinéas *a)* à *i)*, il conviendrait de remplacer «travailleurs» et «travailleuses» par «personnes», excepté dans l'alinéa *b)*, où l'expression «travailleuses enceintes ou allaitantes» deviendrait «femmes enceintes ou allaitantes», et dans l'alinéa *e)*, où l'expression «travailleurs migrants» serait remplacée par «migrants».

APINDO: Les normes internationales devraient tenir compte du fait que les valeurs diffèrent d'un pays à l'autre selon le contexte religieux et culturel. Il conviendrait de supprimer la liste, et d'ajouter le membre de phrase «tels que définis dans la législation nationale» à la fin du texte introductif.

BusinessNZ: Une référence à «toutes les personnes» suffirait à satisfaire l'objectif de la disposition.

CGECI, FIE: Approuvent les réponses regroupées des organisations d'employeurs sauf pour ce qui est des personnes LGBTI.

CPC (Chili): Il est proposé de modifier la disposition comme suit: «Les Membres devraient veiller à ce que les mesures de prévention de la violence et du harcèlement assurent la même protection à tous les travailleurs.» Il n'est pas nécessaire d'établir une liste.

NHO: Il faudrait conserver la liste des groupes vulnérables pour favoriser la diversité et l'inclusion.

SAE: Reformuler la disposition comme suit: «Les Membres devraient veiller à ce que les mesures de prévention de la violence et du harcèlement n'aient pas pour effet de limiter ou, par voie de conséquence, d'exclure l'activité des femmes et des groupes vulnérables dans certains emplois, secteurs ou professions.»

SEV: Exclure les personnes LGBTI de la liste des personnes à protéger serait un choix contestable.

Travailleurs

Réponses regroupées, ASI, CTC (Canada), CTC (Colombie), FTF, LO (Danemark): Approuvent la proposition du Bureau visant à rétablir le sens initial de cette disposition en supprimant la liste de groupes, car l'ajout de ladite liste à la suite du texte nuit à la cohérence du propos. La question traitée est suffisamment importante pour faire l'objet d'une disposition dans le texte même de la convention, par exemple après l'article 6. Les travailleurs LGBTI comptent parmi les groupes les plus exposés à la discrimination, à la violence et au harcèlement. Les organisations de travailleurs n'accepteront aucune liste, même non exhaustive, si les travailleurs LGBTI+ n'y sont pas expressément mentionnés. Il est essentiel de veiller à ce que la convention et la recommandation protègent tous les travailleurs et reconnaissent qu'il peut être nécessaire d'accorder une attention particulière à certains groupes touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement en raison d'inégalités et de comportements discriminatoires encore très répandus. Toutefois, rouvrir la discussion sur l'incorporation d'une liste de groupes dans une nouvelle disposition risquerait de raviver les dissensions.

ACTU: L'importance de la question traitée au point 26 des conclusions proposées justifie que celle-ci fasse l'objet d'une disposition dans le texte même de la convention. La liste peut être supprimée.

AEFIP, ASDECCOL, APOC, UEJN, UITOC: Ajouter un nouveau groupe à la liste, à savoir «les travailleurs du secteur public qui ont accès à des informations confidentielles et interviennent en qualité d'informateur ou de plaignant».

BAK: Ajouter une liste dans la recommandation et y faire figurer les travailleurs engagés dans des relations d'emploi précaires et les personnes effectuant leur service civil.

CCOO: Il faudrait conserver la liste.

CGSLB, CGT, CSAC: Ne sont pas favorables à l'incorporation d'une liste de groupes. Chaque Etat devrait définir une liste au niveau national.

CMTU: Approuve le paragraphe.

COSATU, CTC (Colombie), LBAS: Approuve la proposition du Bureau consistant à rétablir le sens initial du point 26. Rouvrir la discussion sur l'établissement d'une liste risquerait de créer des complications.

CSC: S'oppose à l'incorporation d'une liste. Les instruments pourraient éventuellement faire obligation aux Etats de définir une liste au niveau national avec tous les acteurs concernés.

FEDUSA, ZCTU (Zimbabwe): Modifier le paragraphe de sorte qu'il se lise comme suit: «Aux fins de la présente convention, l'expression "groupes vulnérables" désigne tous les groupes de personnes, tels que définis par les instruments internationaux et la législation nationale, qui sont désavantagés du fait d'inégalités héritées de l'histoire, soumis à la discrimination ou marginalisés, ou qui peuvent être touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement.»

FGTB, LO (Suède), TCO, SACO, UMT: Ne sont pas favorables à l'incorporation d'une liste.

CNV, FNV: Il conviendrait de supprimer la liste de groupes vulnérables, car rouvrir la discussion à ce sujet ne serait guère utile. Un terme général permettrait de faire en sorte que personne ne soit laissé de côté sans qu'il soit besoin de spécifier les groupes vulnérables.

FO: La question est suffisamment importante pour justifier que la liste figure dans une nouvelle disposition de la convention, après l'article 6.

FO, FTF, FIJ, LO (Danemark), LO (Norvège), NTUC (Philippines), Unio, YS: Approuvent la proposition tendant à rétablir le sens initial du point 26.

FIJ: Favorable à l'incorporation d'une liste faisant mention des facteurs ou des caractéristiques qui aggravent le risque de violence et de harcèlement.

MTUC: Approuve la proposition du Bureau.

NZCTU: Ne saurait appuyer une liste qui ne mentionne pas les travailleurs LGBTI+. La liste actuelle devrait faire l'objet d'un nouveau paragraphe dans la recommandation.

OPZZ: La disposition devrait être formulée en termes généraux afin que toute personne touchée par la violence et le harcèlement puisse l'invoquer.

TUC: Accepte que la liste soit retirée du paragraphe 12 et ne soit pas réintroduite dans l'article 6, pour autant que les instruments reconnaissent la nécessité d'élaborer des stratégies spécifiques pour protéger les groupes davantage touchés par la violence et le harcèlement.

UNT: Remplacer «groupes vulnérables» par «groupes en situation de vulnérabilité», et ajouter à la liste les travailleurs domestiques, les travailleurs à domicile, les travailleurs du secteur de la vente par correspondance, les travailleurs qui exercent leur activité sur la voie publique et les travailleurs agricoles.

Paragraphe 12 a)

(Paragraphe 13 a))

Gouvernements

Chili: Dans la version espagnole, remplacer «de edad» par «adultos mayores».

Mexique: Dans la version espagnole, remplacer «trabajadores de edad» par «personas adultas mayores».

Travailleurs

UNT: Préciser si, dans la version espagnole, l'expression «de edad» renvoie à l'âge minimum d'admission à l'emploi ou à un autre âge, qu'il conviendrait dans ce cas de préciser.

Paragraphe 12 b)

(Paragraphe 13 b))

Gouvernements

Espagne: Dans la version espagnole, remplacer «lactantes» par «en periodo de lactancia».

Travailleurs

CCOO: Diviser l'alinéa en deux alinéas distincts comme suit: «b) les travailleuses enceintes ou allaitantes;» et «c) les travailleurs ayant des responsabilités familiales;».

Paragraphe 12 d)

(Paragraphe 13 d))

Gouvernements

Autriche: Il serait préférable d'utiliser une formulation générale telle que «travailleurs atteints de maladies transmissibles ou stigmatisantes», ou de compléter l'alinéa.

Paragraphe 12 f)

(Paragraphe 13 f))

Travailleurs

CGT-RA: Reformuler l'alinéa comme suit: «les travailleurs issus de peuples natifs ou autochtones».

Paragraphe 12 g)

(Paragraphe 13 g))

Gouvernements

Etats-Unis: Ajouter «raciale,» avant «ethnique».

Paragraphe 12 i)

(Paragraphe 13 i))

Gouvernements

Autriche: Remplacer la mention des personnes LGBTIQ par une formulation faisant référence à l'orientation sexuelle des travailleurs et travailleuses.

Cameroun, Egypte, Sénégal: Supprimer l'alinéa.

Finlande: Propose un compromis consistant à reformuler l'alinéa *i)* de sorte qu'il fasse référence aux groupes victimes de discrimination pour des raisons liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.

Italie, Malte: Remplacer la mention figurant à l'alinéa *i)* par une formulation faisant référence à l'«orientation sexuelle».

Hongrie: Il faudrait définir l'expression «travailleurs et travailleuses qui ne se conforment pas à leur assignation de genre».

Mali: S'oppose à la mention des personnes LGBTI.

Nigéria: N'approuve pas l'alinéa car il n'est pas compatible avec la législation, les coutumes et les traditions nationales.

Paraguay: Propose de mentionner uniquement les travailleurs LGBTI.

Tunisie: Il faudrait prendre en considération la religion, les mœurs et les capacités de chaque pays.

Employeurs

CBI: Les personnes LGBTI devraient figurer dans la liste.

SYNDUSTRICAM: Supprimer l'alinéa *i*).

UIA: Il serait inacceptable que les personnes LGBTI soient exclues de la liste.

Travailleurs

UGTC: Remplacer le libellé actuel par «d'autres catégories de travailleurs».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Le Bureau rappelle les longues discussions qui ont été menées à la Conférence au sujet de l'article 6 de la convention, du paragraphe 12 de la recommandation s'y rapportant et de l'incorporation d'une liste de groupes spécifiques de travailleurs touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement. Des opinions diverses ont été exprimées, tant en faveur qu'à l'encontre d'une telle liste. Le débat a également porté sur la question de savoir si, au cas où une telle liste serait incorporée dans le texte, les personnes LGBTI devraient y figurer. Le Bureau rappelle que la commission a déplacé la liste de l'article 6 de la convention au paragraphe 12 de la recommandation par voie d'amendement. Faute de temps, elle n'a pas examiné le paragraphe 12, qui a été placé entre crochets et n'a donc été ni approuvé ni rejeté.

Dans leurs réponses, la majorité des gouvernements et des organisations de travailleurs se prononcent clairement en faveur du rétablissement de l'objectif initial du paragraphe 12, qui était d'éviter que des mesures de prévention de la violence et du harcèlement n'aient pour effet d'empêcher ou de restreindre l'accès des femmes ou des groupes touchés de façon disproportionnée par la violence et le harcèlement à certains secteurs, emplois et professions. Le paragraphe 12 a été révisé en ce sens et conformément à l'article 6 de la convention (article 7 dans la nouvelle version).

Les mandants semblent également favorables à ce qu'une liste des groupes touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement fasse l'objet d'un paragraphe distinct qui compléterait l'article 6 (article 7 dans la nouvelle version). Dans leurs réponses concernant l'article 6 et le paragraphe 12 qui figurent dans le rapport V (1), ils réaffirment des points de vue exprimés pendant la Conférence et expliquent en détail pourquoi ils sont favorables ou opposés à l'incorporation d'une liste. La plupart des gouvernements qui ont formulé des observations sur cette disposition y sont favorables. D'autres proposent de supprimer purement et simplement la liste, tandis que certains, bien que n'étant pas foncièrement opposés à l'incorporation d'une liste, suggèrent de supprimer spécifiquement la référence aux travailleurs LGBTI. La plupart des organisations de travailleurs insistent sur l'importance qu'il y a à protéger tous les travailleurs et à reconnaître qu'il peut être nécessaire d'accorder une attention particulière à certains groupes. Elles font valoir que, si une liste est incorporée dans l'instrument, elle devra citer les travailleurs LGBTI+. Elles estiment toutefois qu'il serait vain de tenter de réintroduire une liste. La plupart des organisations d'employeurs sont favorables à l'incorporation d'une liste et soulignent que celle-ci devrait mentionner les personnes LGBTI. Parallèlement, certaines organisations d'employeurs indiquent clairement qu'elles ne sont pas favorables à l'incorporation d'une liste, ou qu'elles sont opposées à ce qu'une telle liste fasse mention des personnes LGBTI.

Compte tenu du soutien exprimé en faveur du maintien d'une liste de groupes touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement, la liste a été maintenue et figure désormais dans un nouveau paragraphe (paragraphe 13), dont le texte introductif reprend les termes de l'article 6 (article 7 dans la nouvelle version). Par souci de cohérence, et eu égard aux nombreuses propositions faites dans ce sens par les organisations d'employeurs, le Bureau a apporté des modifications d'ordre rédactionnel afin que la liste renvoie de façon plus générale à des «personnes». Les paragraphes suivants ont été renumérotés compte tenu de l'ajout du nouveau paragraphe 13.

Toutefois, le Bureau note que l'objectif des instruments est d'assurer à tous une protection contre la violence et le harcèlement. Il fait observer que l'incorporation d'une liste énumérant des

groupes spécifiques risquerait d'avoir pour effet d'exclure des groupes particulièrement concernés au regard d'une situation nationale donnée, ou d'empêcher la prise en considération des nouveaux groupes qui pourraient apparaître avec le temps. De plus, le Bureau rappelle que la commission a longuement débattu de la mention, dans la liste, de certains groupes, ce qui a entravé le bon déroulement des travaux. Les expressions «groupes vulnérables» et «groupes en situation de vulnérabilité» sont suffisamment générales pour conférer la portée voulue au champ d'application des instruments et faciliter leur adoption et leur mise en œuvre.

CONTRÔLE DE L'APPLICATION, MOYENS DE RECOURS ET DE RÉPARATION ET ASSISTANCE

Paragraphe 13 (texte introductif)

(Paragraphe 14 (texte introductif))

Gouvernements

Algérie: Ajouter les trois alinéas suivants: «e) un accompagnement pour une réintégration professionnelle»; «f) un accompagnement psychologique et social»; et «g) une prise en charge médicale, psychiatrique et psychologique des victimes».

Autriche: La disposition devrait être appliquée en conformité avec la législation nationale.

Belgique: Est opposée à la mention du droit de démissionner avec une indemnisation.

Chili: Supprimer les mots «et efficaces».

Danemark, Finlande, Norvège: Remplacer «devraient comprendre» par «pourraient comprendre».

Nouvelle-Zélande: Approuve le texte.

Pérou: Il est important de faire expressément mention des moyens de recours et de réparation tels que l'indemnisation.

Etats-Unis: Reformuler la disposition comme suit: «Les moyens de recours et de réparation [...] dans les cas de violence ou de harcèlement dépendent des circonstances propres à chaque cas et pourraient comprendre:». Dans la liste qui suit le texte introductif, ajouter les dommages-intérêts punitifs et la démission avec indemnisation.

Employeurs

Réponses regroupées, BUSA, NEF: Après «comprendre», insérer «, selon les circonstances».

CPC (Chili): Remplacer «devraient comprendre» par «pourraient comprendre».

Keidanren: Ajouter «, selon qu'il convient».

Paragraphe 13 a)

(Paragraphe 14 a))

Gouvernements

Autriche: La réintégration dans l'emploi relève de l'autonomie contractuelle de l'employeur.

Belgique: Un travailleur licencié ne peut avoir le droit d'être réintégré dans son emploi que si son licenciement constitue une mesure de représailles.

Suisse: Supprimer l'alinéa.

Employeurs

Réponses regroupées, BUSA, UCCAEP: Ajouter «ou le transfert» à la fin de l'alinéa.

SAE: Après «la réintégration dans l'emploi», insérer «si la victime de violence et de harcèlement en fait la demande».

USAM: S'oppose à la mention de la réintégration dans l'emploi.

Travailleurs

UNT: Ajouter «aux conditions antérieures» à la fin de l'alinéa.

Paragraphe 13 b)

(Paragraphe 14 b))

Gouvernements

Autriche: La disposition a une portée très large.

Chili: Supprimer l'alinéa.

Etats-Unis: Remplacer «une réparation du préjudice matériel et moral» par «l'indemnisation des dépenses directes et de la perte de salaire et la réparation du préjudice physique et émotionnel».

Travailleurs

UNT: Reformuler l'alinéa comme suit: «une réparation du préjudice physique, psychologique, économique, patrimonial ou moral subi».

Paragraphe 13 c)

(Paragraphe 14 c))

Gouvernements

Belgique, Maroc, Panama, Paraguay: Approuvent la proposition du Bureau.

Espagne: Il faudrait préciser la nature des mesures immédiatement exécutoires dont il est question dans l'alinéa.

Etats-Unis: Remplacer «pour veiller à ce qu'il soit mis fin à certains comportements ou que des politiques ou pratiques soient modifiées» par «pour mettre fin à certains comportements ou modifier des politiques ou des pratiques».

Travailleurs

CCOO: Approuve la proposition du Bureau.

Paragraphe 13 d)

(Paragraphe 14 d))

Gouvernements

Espagne: Dans la version espagnole, reformuler l'alinéa comme suit: «honorarios legales y costes».

Thaïlande: Il faudrait préciser à qui incombera le paiement des frais de justice et des dépens.

Travailleurs

CGIL, CISL, UIL: Les frais de justice ne devraient pas être à la charge des victimes.

CNTB: A la fin de l'alinéa, ajouter « y compris la réparation du préjudice à la charge de l'auteur de la violence ou du harcèlement ».

UNT: Reformuler l'alinéa comme suit: «les frais liés à la prise en charge médicale et psychologique et les frais de justice».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé, hormis de légères modifications d'ordre rédactionnel apportées au texte introductif pour éviter toute redondance et une correction dans l'alinéa c) de la version anglaise (sans objet en français).

Paragraphe 14

(Paragraphe 15)

Gouvernements

Autriche: Cette disposition a une portée très large; elle devra être appliquée conformément à la législation nationale.

Chili: Supprimer le paragraphe.

Nouvelle-Zélande: Approuve le texte.

Espagne: Le terme «indemnisation» devrait s'entendre de l'indemnisation due par l'auteur des actes de violence ou de harcèlement. Dans la version espagnole, il faudrait remplacer «indemnización» par «compensación».

Etats-Unis: Remplacer «de violence et de harcèlement» par «de violence ou de harcèlement» et «lorsqu'elles se retrouvent en situation de handicap psychosocial ou physique conduisant à une incapacité de travail» par «en cas de lésion ou de maladie d'ordre psychosocial ou physique».

Employeurs

Réponses regroupées, CEOE, CEPYME, SN, FEB: Supprimer «psychosocial ou physique», car les désignations du handicap peuvent varier selon les contextes.

CIP, CONFIEP, CPC (Chili), UCCAEP: Supprimer «psychosocial ou physique».

USAM: Est opposée à l'idée que toute victime se retrouvant dans la situation visée par le paragraphe ait droit à une indemnisation.

Travailleurs

BAK: Les victimes doivent pouvoir obtenir une indemnisation non seulement lorsqu'elles se retrouvent dans l'incapacité de travailler, mais aussi lorsqu'elles présentent des séquelles qui nécessitent des traitements longs et coûteux.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Paragraphe 15 (texte introductif)*(Paragraphe 16 (texte introductif))***Gouvernements**

Autriche, Danemark, Finlande, Norvège, Royaume-Uni: La disposition devrait permettre plus de souplesse. Il conviendrait d'en nuancer le contenu à l'aide de formulations telles que «selon qu'il convient» ou «compte tenu de la législation et de la pratique nationales».

Autriche: Les Etats Membres devraient être capables d'apporter un soutien spécifique aux groupes particulièrement touchés.

Belgique: Il faudrait que le texte assure aux associations, aux organisations et aux personnes morales la possibilité de se prévaloir des mécanismes de règlement des différends et des procédures judiciaires. Le terme «mécanismes de règlement des différends» devrait être remplacé par «moyens de recours et de réparation».

Canada: Ajouter un alinéa mentionnant d'autres mécanismes, tels que le règlement rapide du différend avec l'employeur par la médiation ou la conduite d'une enquête par une personne compétente, indépendante et impartiale.

Pérou: Est favorable à ce que les mécanismes de règlement des différends comprennent des procédures spécialisées et rapides dans le cadre desquelles la charge de la preuve est renversée.

Etats-Unis: Remplacer «devraient» par «pourraient».

Employeurs

Réponses regroupées, CEOE, CEPYME, CIP, CONFIEP, FEB, UCCAEP: A la fin de l'alinéa, ajouter «, selon qu'il convient».

CPC (Chili): Remplacer «en cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre visés à l'article 10 e) de la convention» par «concernant les cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre visés à l'article 10 e) de la convention qui surviennent sur le lieu de travail».

Keidanren: Supprimer la disposition.

SN: Remplacer «devraient» par «pourraient» et ajouter «, selon qu'il convient». A défaut, supprimer les alinéas a), b) et e).

Travailleurs

CGSLB, FGTB: Les associations, les organisations et les personnes morales devraient pouvoir participer aux procédures de règlement des différends pour le compte ou à l'appui des plaignants.

Paragraphe 15 a)*(Paragraphe 16 a))***Gouvernements**

Chili: Supprimer l'alinéa.

Suède: Tout tribunal de droit commun devrait pouvoir connaître de tout type de litige.

Employeurs

NHO, SN: Supprimer l'alinéa.

Travailleurs

UNT: Après «une expertise dans les», insérer «questions de genre et les droits humains» et ajouter «dans le contexte des» avant «affaires de violence et de harcèlement fondés sur le genre».

Paragraphe 15 b)

(Paragraphe 16 b))

Gouvernements

Canada: Remplacer «des procédures rapides» par «un traitement des dossiers efficace et en temps voulu».

Suède: La disposition est trop catégorique et ne tient pas compte des systèmes respectifs des Membres. Exiger que les dossiers soient traités rapidement pourrait compromettre le soutien des Membres en faveur de la recommandation.

Employeurs

SN: Supprimer l'alinéa.

Paragraphe 15 c)

(Paragraphe 16 c))

Gouvernements

Belgique: Il serait préférable de mentionner uniquement les victimes.

Travailleurs

UNT: Remplacer «des conseils et une assistance juridiques» par «des conseils juridiques et une assistance médicale et psychologique».

Paragraphe 15 d)

(Paragraphe 16 d))

Travailleurs

CNTB: Après «mis à disposition», insérer «des travailleurs et traduits».

Paragraphe 15 e)

(Paragraphe 16 e))

Gouvernements

Autriche: Remplacer «le déplacement de la charge de la preuve» par «l'allègement de la charge de la preuve»; la disposition est formulée en termes généraux et ne précise pas en quoi consiste le «déplacement de la charge de la preuve» ni dans quels cas il devrait s'appliquer.

Belgique: Est favorable au déplacement de la charge de la preuve dans les procédures civiles, quel que soit le type de comportement abusif visé. Propose de mentionner le déplacement de la charge de la preuve dans l'article 10 de la convention.

Canada: A la fin de l'alinéa, ajouter «, s'il y a lieu».

Chili: Reformuler l'alinéa comme suit: «Le recours à tous les moyens de preuve admis en droit pour autant qu'ils ne soient entachés d'aucune irrégularité.»

Danemark, Norvège: La référence au déplacement de la charge de la preuve pose problème car il n'est fait aucune distinction entre droit pénal et droit civil. Le déplacement de la charge de la preuve devrait être soumis à la législation nationale.

Finlande: Le déplacement de la charge de la preuve ne peut pas s'appliquer en matière pénale.

Hongrie, Nouvelle-Zélande, Suisse, Royaume-Uni: Supprimer l'alinéa.

République islamique d'Iran: Il conviendrait de clarifier la procédure régissant l'accès aux moyens de preuve et la nature des preuves devant être fournies.

Italie: Reformuler l'alinéa pour éviter des difficultés de mise en œuvre.

Espagne: Préciser que la disposition concerne la juridiction du travail, en aucun cas la juridiction pénale.

Suède: N'approuve pas l'alinéa du fait qu'il laisse supposer que le déplacement de la charge de la preuve s'applique en matière pénale.

Etats-Unis: A la fin de l'alinéa, ajouter «en matière civile, s'il y a lieu».

Employeurs

CPC (Chili), NHO, USAM: Supprimer l'alinéa.

DA: Le déplacement de la charge de la preuve ne peut pas s'appliquer dans les affaires pénales.

SN: Il faudrait supprimer la disposition, car le déplacement de la charge de la preuve est exclu dans les affaires pénales et dans certaines affaires civiles.

Travailleurs

CGSLB, FGTB: Sont favorables au déplacement de la charge de la preuve en matière civile quel que soit le type de comportement abusif visé.

CIDA: Le déplacement de la charge de la preuve est une question délicate.

FO: Regrette qu'il ne soit fait mention de l'aménagement de la charge de la preuve que dans la recommandation.

UNT: Après «preuve», insérer «de sorte qu'elle incombe à l'auteur».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Pour ce qui est du texte introductif, certains gouvernements proposent d'insérer le membre de phrase «compte tenu de la législation et de la pratique nationales», tandis qu'un grand nombre d'organisations d'employeurs suggèrent l'insertion d'expressions telles que «s'il y a lieu» ou «selon qu'il convient». Compte tenu des réponses reçues, le texte introductif reste inchangé.

De légères modifications d'ordre rédactionnel ont été apportées à l'alinéa *d)* pour en améliorer la lisibilité. En réponse aux préoccupations exprimées par plusieurs mandants quant au fait que l'alinéa *e)* donne l'impression que le déplacement de la charge de la preuve pourrait s'appliquer en matière pénale, le Bureau indique qu'il n'a jamais été question que cette disposition s'applique aux procédures pénales. Pour qu'il n'y ait plus d'ambiguïté, le membre de phrase «dans les procédures ne relevant pas du droit pénal» a été ajouté à la fin de l'alinéa.

Paragraphe 16 (texte introductif)

(Paragraphe 17 (texte introductif))

Gouvernements

Belgique: Propose de supprimer «les moyens de recours et de réparation» car cette disposition ne vise pas les procédures judiciaires.

Colombie: Subordonner les dispositions des alinéas *e)*, *f)* et *g)* à la législation nationale.

Danemark, Finlande: A la fin du texte introductif, ajouter «des mesures appropriées, à savoir par exemple» ou remplacer «devraient comprendre» par «pourraient comprendre».

Nouvelle-Zélande, Etats-Unis: Remplacer «devraient comprendre» par «pourraient comprendre».

Norvège: Après «comprendre», insérer «des mesures appropriées, à savoir par exemple».

Royaume-Uni: Ajouter «, selon qu'il convient» à la fin du texte introductif.

Employeurs

Réponses regroupées, CIP, CPC (Chili), UCCAEP: Ajouter «, selon qu'il convient» à la fin du texte introductif.

DA: Les mesures préconisées par la disposition sont difficilement applicables.

Keidanren, USAM: Supprimer la disposition.

SN: Les mesures citées doivent être d'application volontaire.

Paragraphe 16 a)

(Paragraphe 17 a))

Gouvernements

Algérie: Reformuler comme suit: «une aide matérielle ou morale et/ou un accompagnement social à la réinsertion des victimes dans le marché du travail».

Paragraphe 16 b)

(Paragraphe 17 b))

Gouvernements

Indonésie: A la fin de l'alinéa, ajouter «, ou d'autres services offerts en dehors du lieu de travail conformément aux dispositifs en vigueur dans l'Etat Membre».

Tunisie: Après «des services de conseil», insérer «, d'accompagnement».

Etats-Unis: Après «d'information», ajouter «et des services juridiques en matière civile».

Paragraphe 16 e)*(Paragraphe 17 e))***Travailleurs**

UNT: Modifier l'alinéa de sorte qu'il se lise comme suit: «une assistance juridique et une prise en charge médicale et psychologique».

Paragraphe 16 f)*(Paragraphe 17 f))***Gouvernements**

Algérie: Reformuler l'alinéa comme suit: «des centres d'accueil et d'écoute, y compris des centres d'hébergement».

Paragraphe 16 g)*(Paragraphe 17 g))***Gouvernements**

Suède: Il serait préférable d'utiliser une formulation moins précise, car les Membres devraient pouvoir décider eux-mêmes de la manière dont les activités de la police devraient être organisées.

Etats-Unis: Insérer «des autorités publiques, notamment» au début de l'alinéa, et remplacer «spécialisées» par «spécialement formées».

Travailleurs

CGT-RA: Après «des unités de police spécialisées», insérer «ou des organismes ou centres spécialement mandatés».

UNT: Modifier l'alinéa de sorte qu'il se lise comme suit: «des unités de police judiciaire spécialisées dans les questions de genre et les droits humains pour soutenir les victimes».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Paragraphe 17 (texte introductif)*(Paragraphe 18 (texte introductif))***Gouvernements**

Autriche: Il ne semble pas approprié d'imposer aux Etats et aux employeurs des obligations étendues concernant la violence domestique dans le cadre de l'instrument. Il serait préférable de se limiter à recommander l'adoption de mesures visant à sensibiliser les employeurs à ce problème.

Belgique, Etats-Unis: Remplacer «devraient» par «pourraient».

Chili: Le paragraphe devrait être supprimé, car la violence domestique sort du champ d'application de la convention.

Danemark, Finlande, Norvège: A la fin du texte introductif, ajouter «des mesures appropriées telles que». Remplacer «devraient» par «pourraient».

Allemagne: Propose de reformuler le texte introductif comme suit: «Les mesures visant à remédier aux effets de la violence domestique sur le monde du travail visées à l'article 10 f) de la convention devraient, selon qu'il convient, comprendre par exemple:».

Nouvelle-Zélande: Remplacer «devraient» par «pourraient».

Pérou: Reconnaît la nécessité de prendre des mesures pour remédier aux effets de la violence domestique sur le monde du travail.

Pologne: Il faudrait préciser les critères selon lesquels une personne sera considérée comme une victime de violence domestique ainsi que les personnes auxquelles incombera la responsabilité de prendre les mesures visant à remédier aux effets de cette violence.

Espagne, Suisse: Supprimer le paragraphe.

Royaume-Uni: Ajouter «, selon qu'il convient».

Employeurs

Réponses regroupées, CONFIEP, UCCAEP, FEB: La violence domestique ne devrait pas entrer dans le champ d'application des instruments. On voit mal comment le monde du travail et ses institutions peuvent lutter contre une violence qui se manifeste dans la sphère privée et résulte de facteurs qui échappent à leur contrôle. Les responsabilités juridiques que la disposition impose aux employeurs et les coûts y relatifs sont un motif de préoccupation. Les mesures visées devraient être d'application volontaire. Il est proposé de modifier le libellé de sorte qu'il se lise comme suit: «Les mesures d'aide aux victimes de violence domestique pourraient comprendre, selon qu'il convient:».

BUSA, NEF: S'opposent à ce que l'instrument fasse référence à la violence domestique.

CIP: La lutte contre la violence domestique devrait relever de la justice pénale.

DA: La disposition semble difficilement applicable. Les alinéas *b)*, *c)* et *d)* sont problématiques, en particulier pour les petites et moyennes entreprises.

NHO: Remplacer «devraient» par «pourraient».

Keidanren, CPC (Chili): Supprimer le paragraphe.

SAE: Supprimer la disposition ou la reformuler comme suit: «Les mesures d'aide aux victimes de violence domestique pourraient comprendre, lorsque cela est pratiquement réalisable:».

USAM: Les mesures énoncées portent atteinte à la liberté des employeurs et sont inapplicables dans les petites et moyennes entreprises.

SN: Les mesures énoncées doivent être d'application volontaire et conformes à la législation nationale.

Travailleurs

OPZZ: La recommandation ne devrait pas faire référence à la violence domestique.

UNT: Il est proposé d'ajouter l'alinéa suivant: «une assistance juridique et un accompagnement psychologique et médical pour les victimes de violence domestique».

Paragraphe 17 a)

(Paragraphe 18 a))

Gouvernements

Allemagne: Reformuler l'alinéa comme suit: «un congé payé pour les travailleurs victimes de violence domestique qui présentent une pathologie physique ou psychologique conduisant à une incapacité de travail».

Espagne: S'il s'agit d'une prestation de sécurité sociale, il faudrait supprimer l'alinéa.

Employeurs

Réponses regroupées, CONFIEP, UCCAEP: Supprimer «payé».

BUSA, NEF, FEB: Ne sont pas favorables à l'instauration d'un congé supplémentaire étant donné que les situations visées devraient être couvertes par les politiques existantes en matière de congés.

Paragraphe 17 b)

(Paragraphe 18 b))

Gouvernements

Allemagne: Ajouter «, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable».

Employeurs

NHO, FEB: Supprimer l'alinéa.

Travailleurs

CGT-RA: Ajouter «et la promotion, avec l'assistance du BIT, d'outils techniques visant à aider les Etats Membres qui ne l'ont pas encore fait à élaborer des lois sur la violence domestique».

Paragraphe 17 c)

(Paragraphe 18 c))

Gouvernements

Allemagne: Ajouter «, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable».

Suède: L'accent devrait être mis sur les mesures à prendre à l'égard des auteurs, afin que les victimes ne soient pas contraintes de quitter leur lieu de travail.

Etats-Unis: Ajouter «, y compris des accords de télétravail» à la fin de l'alinéa.

Employeurs

NHO: Supprimer l'alinéa.

Travailleurs

CGT-RA: Mentionner également les victimes de traque et les personnes au bénéfice de mesures de protection.

Paragraphe 17 d)

(Paragraphe 18 d))

Gouvernements

Espagne: Si l'alinéa n'est pas supprimé, il conviendra de préciser les conditions auxquelles l'octroi de la protection sera soumis.

Thaïlande: Mentionner également la protection contre toute mesure disciplinaire.

Employeurs

NHO, FEB: Supprimer l'alinéa.

Paragraphe 17 e)

(Paragraphe 18 e))

Gouvernements

Allemagne: N'approuve pas l'alinéa car une évaluation des risques sur le lieu de travail propres à la violence domestique soulèverait des difficultés d'ordre pratique.

Espagne: Supprimer l'alinéa.

Etats-Unis: Ajouter «et de la sécurité» après «des risques» et insérer «pour le travailleur directement concerné et ses collègues» à la fin de l'alinéa.

Employeurs

Réponses regroupées, SAE, UCCAEP, FEB: Supprimer l'alinéa.

Travailleurs

CGT-RA: Il faut faire preuve de prudence car la législation de certains Etats Membres ne comporte pas de lois sur la violence domestique.

Paragraphe 17 f)

(Paragraphe 18 f))

Travailleurs

CGT-RA: Remplacer l'alinéa par le libellé suivant: «la promotion de mesures de sensibilisation visant à atténuer les effets de la violence et du harcèlement sous toutes leurs formes».

Paragraphe 17 g)

(Paragraphe 18 g))

Gouvernements

Etats-Unis: Ajouter «sur le monde du travail» à la fin de l'alinéa.

Employeurs

FEB: Après «de la violence domestique», ajouter «à la prévention de cette violence et aux mesures pouvant être prises pour y répondre».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Les réponses de plusieurs gouvernements et de la plupart des organisations d'employeurs comportent des demandes de précisions ou tendent à nuancer le contenu de la disposition notamment par l'insertion d'expressions telles que «mesures appropriées» ou «selon qu'il convient», ou le remplacement de «devraient» par «pourraient» dans le texte introductif. Certains gouvernements et certaines organisations d'employeurs proposent de supprimer le paragraphe. Afin d'établir clairement que la liste n'est pas exhaustive et qu'une certaine souplesse est possible quant aux mesures à prendre, le Bureau a ajouté «, selon qu'il convient» à la fin du texte introductif.

Paragraphe 18

(Paragraphe 19)

Gouvernements

Canada: Propose d'ajouter «dans la mesure du possible» après «d'éviter», afin de faire en sorte que les services de conseil et les mesures visant à faciliter la réinsertion des auteurs d'actes de violence et de harcèlement n'aient pas pour effet d'empêcher les victimes de reprendre le travail.

Nouvelle-Zélande: Approuve le texte.

Espagne: Le paragraphe devrait être supprimé car les services de conseil et les autres mesures préconisées dépassent la compétence de l'employeur. Dans la version espagnole, remplacer «evitar» par «prevenir» et ajouter «en violencia y acoso» après «reincidencia».

Etats-Unis: Remplacer «violence et harcèlement» par «violence ou harcèlement» et «recevoir une assistance, sous la forme de» par «bénéficier de». Ajouter «dans la mesure du possible» après «de faciliter» et insérer, à la fin de l'alinéa, une nouvelle phrase libellée comme suit: «En fonction de la gravité des actes commis, d'autres mesures devraient pouvoir être prises à l'égard des auteurs, y compris l'ouverture de poursuites.»

Employeurs

CPC (Chili): Remplacer «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail».

UCCAEP: Des précisions concernant la mise en œuvre du paragraphe seraient souhaitables.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Paragraphe 19

(Paragraphe 20)

Gouvernements

Autriche: La formation dispensée aux inspecteurs du travail ne devrait pas se limiter aux questions de genre, mais traiter plus généralement de la diversité.

Belgique, Maroc, Nouvelle-Zélande, Panama, Afrique du Sud: Approuvent la proposition du Bureau.

Espagne: Dans la version espagnole, remplacer «inspectores del trabajo» par «inspectores de trabajo», et ajouter «de trabajadoras» après «grupos».

Etats-Unis: Avant «les dangers et risques psychosociaux», ajouter «ainsi que les risques de violence et de harcèlement dans le monde du travail, qui peuvent comprendre»; supprimer «visant certains groupes de travailleurs».

Employeurs

SN: Remplacer «et» par «ou» après «inspecteurs du travail», et «autorités compétentes» par «organismes compétents».

Travailleurs

CCOO: Approuve la proposition du Bureau.

CGT-RA: Remplacer «certains groupes de travailleurs» par «les minorités et les groupes en situation de vulnérabilité».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Paragraphe 20

(Paragraphe 21)

Gouvernements

Algérie: Ajouter «secteurs, institutions et» avant «organismes nationaux».

Indonésie: Après «inclure», remplacer «la violence et le harcèlement» par «les mesures de prévention et d'atténuation des effets de la violence et du harcèlement».

Nouvelle-Zélande: Approuve le texte.

Thaïlande: Remplacer «et des questions d'égalité» par «ou des questions d'égalité».

Royaume-Uni: La disposition devrait être supprimée, car il appartient à chaque Membre de définir le domaine de compétence de ses organismes nationaux. Une autre solution consisterait à remanier la disposition de sorte qu'elle se lise comme suit: «Les organismes nationaux chargés des questions de sécurité [...], y compris en matière d'égalité de genre, ou d'autres organismes nationaux, le cas échéant, devraient traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.»

Employeurs

CPC (Chili): Remplacer «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail».

SN: Les instruments risquent d'avoir des répercussions sur le domaine de compétence de certaines autorités nationales.

Travailleurs

TUC: Le rôle joué par les autorités chargées de faire appliquer la loi dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles a récemment fait l'objet d'un examen approfondi.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste inchangé.

Paragraphe 21

(Paragraphe 22)

Gouvernements

Nouvelle-Zélande: Approuve le texte. Des précisions sur les seuils, les méthodes de collecte de données et la charge de travail liée à l'établissement de rapports seraient utiles.

Suisse: Modifier la disposition de sorte qu'elle se lise comme suit: «Les Membres devraient prendre en compte les cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail dans le cadre de la collecte de données sur le marché du travail et publier des statistiques à ce sujet.»

Thaïlande: Les données collectées devraient également être ventilées par âge.

Royaume-Uni: Etant donné le champ d'application étendu de la convention, cette disposition sera difficile à appliquer.

Etats-Unis: Reformuler le début de la disposition comme suit: «Les Membres devraient envisager de collecter des données et de publier»; ajouter «par origine ethnique ou raciale,» après «ventilées par sexe,» et supprimer la fin du paragraphe à partir de «, en particulier».

Employeurs

Réponses regroupées, UCCAEP: Remplacer «travailleurs» par «personnes».

CPC (Chili): Remplacer «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail».

Keidanren: Ajouter «, selon qu'il convient».

Travailleurs

CGT-RA: Remplacer «par forme de» par «en fonction des formes de».

TUC: Les Etats Membres ne peuvent pas lutter efficacement contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail s'ils ne collectent pas de données de base sur l'étendue du problème.

COMMENTAIRE DU BUREAU

Etant donné qu'un grand nombre d'organisations d'employeurs ont proposé de remplacer «travailleurs» par «personnes», et compte tenu des modifications apportées au nouveau paragraphe 13, le Bureau a remplacé «groupes de travailleurs» par «groupes».

ORIENTATIONS, FORMATION ET SENSIBILISATION

Paragraphe 22 (texte introductif)

(Paragraphe 23 (texte introductif))

Gouvernements

Nouvelle-Zélande: Approuve le texte.

Pérou: Les programmes visés aux alinéas a) et e) sont importants.

Royaume-Uni: Ajouter «, selon qu'il convient» à la fin du texte introductif.

Employeurs

Réponses regroupées: Ajouter «financer,» avant «concevoir», et «, selon qu'il convient» après «diffuser».

CPC (Chili), Keidanren: Ajouter «, selon qu'il convient».

UCCAEP: Ajouter «financer,» avant «concevoir».

Travailleurs

CGIL, CISL, UIL: Relèvent que les actions menées en matière de protection sont efficaces lorsqu'elles s'appuient sur des outils d'information, sur la réglementation et sur la négociation au sein de l'entreprise et au niveau sectoriel ou local.

Paragraphe 22 a)

(Paragraphe 23 a))

Gouvernements

Canada: Une référence aux facteurs relatifs à l'organisation du travail devrait être ajoutée dans cet alinéa ainsi qu'à l'article 9.

Employeurs

Réponses regroupées: Remplacer «des rapports de pouvoir inégaux» par «les abus liés à des rapports de pouvoir inégaux», et «favorisent» par «exacerbent».

CPC (Chili), UCCAEP: Remplacer «des rapports de pouvoir inégaux» par «les abus liés à des rapports de pouvoir inégaux».

Paragraphe 22 b)

(Paragraphe 23 b))

Gouvernements

Belgique: Ajouter «, notamment,» avant «des considérations de genre».

Suède: Les lignes directrices et les programmes de formation tels qu'ils sont décrits dans cet alinéa pourraient se révéler problématiques, en particulier pour ce qui est des juges.

Etats-Unis: Ajouter «dans le monde du travail» après chacune des occurrences de l'expression «la violence et le harcèlement».

Employeurs

Réponses regroupées, CPC (Chili), UCCAEP: Faire expressément référence aux employeurs des secteurs public et privé et à leurs organisations.

Travailleurs

CGT-RA: Ajouter «des secteurs public et privé» après «travailleurs».

UNT: Ajouter «et des droits humains» après «tenant compte des considérations de genre», et remplacer «pour aider les juges, les inspecteurs du travail, les fonctionnaires de police, les procureurs et d'autres agents publics à s'acquitter de leur mandat» par «pour donner aux juges, aux inspecteurs du travail, aux fonctionnaires de police, aux procureurs et à d'autres agents publics des outils qui les aideront dans l'exécution de leur mandat».

Paragraphe 22 c)

(Paragraphe 23 c))

Gouvernements

Equateur: Citer des exemples de groupes vulnérables, selon qu'il convient.

Niger: La modification apportée par le Bureau n'est pas de nature à couvrir les travailleurs individuellement touchés par la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Espagne: Dans la version espagnole, remplacer «expuestos» par «afectados», et «a la violencia y acoso» par «por la violencia y acoso».

Etats-Unis: Remplacer «toutes les formes de violence et de harcèlement» par «la violence et le harcèlement dans le monde du travail» et «travailleurs» par «personnes».

Employeurs

Réponses regroupées: Supprimer «des travailleurs appartenant à».

CPC (Chili): Supprimer «appartenant à des groupes» et remplacer «dans le monde du travail» par «sur le lieu de travail».

UCCAEP: Supprimer «des travailleurs appartenant à».

Travailleurs

CCOO: Remplacer «touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement» par «exposés à la violence et au harcèlement».

Paragraphe 22 d)

(Paragraphe 23 d))

Gouvernements

Belgique: Les campagnes de sensibilisation devraient être menées uniquement dans les langues les plus répandues parmi les migrants résidant dans le pays.

Chili: Supprimer «, en particulier de la violence et du harcèlement fondés sur le genre».

Employeurs

Réponses regroupées, UCCAEP: Ajouter «du public» après «campagnes de sensibilisation».

SAE: Ajouter «du public» après «campagnes de sensibilisation». Supprimer «, y compris celles des travailleurs migrants résidant dans le pays,».

Travailleurs

BAK: Les campagnes de sensibilisation devraient donner des informations sur les secteurs dans lesquels les cas de violence et de harcèlement sont particulièrement fréquents, sur les moyens d'action à la disposition des personnes touchées et sur le rôle de l'employeur.

CGT-RA: Remplacer «le caractère inacceptable de la violence et du harcèlement» par «la violence et le harcèlement», «, s'attaquent» par «et s'attaquent» et «et préviennent» par «en vue de prévenir».

UNT: Remplacer «comportements» par «pratiques».

Paragraphe 22 e)

(Paragraphe 23 e))

Gouvernements

Algérie: Ajouter «et la prévention contre la violence et le harcèlement» après «intégrant les questions de genre».

Belgique: Les programmes visés devraient intégrer les questions générales de la prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Chili: Supprimer l'alinéa.

Etats-Unis: Reformuler l'alinéa comme suit: «des programmes d'enseignement et des supports pédagogiques pour tous les niveaux du système éducatif et de la formation professionnelle, selon qu'il convient, en conformité avec la législation et la situation nationales, en vue d'agir sur les facteurs potentiels d'aggravation des risques de violence et de harcèlement dans le monde du travail».

Employeurs

USAM: N'approuve pas la prescription selon laquelle les programmes d'enseignement devraient intégrer les questions de genre.

Travailleurs

CNTB: Les programmes en question devraient également intégrer les questions de violence et de harcèlement sur le lieu de travail.

UNT: Remplacer «intégrant les questions de genre» par «tenant compte des considérations de genre et des droits humains».

Paragraphe 22 f)

(Paragraphe 23 f))

Gouvernements

Chili: Supprimer «journalistes et autres» et «fondés sur le genre» afin que l'alinéa porte sur les professionnels des médias et les programmes de formation en général.

Employeurs

BUSA, NEF: Cette disposition pourrait avoir une incidence sur le principe de liberté de la presse.

Travailleurs

CGT-RA: Ajouter «et de la publicité» après «autres professionnels des médias».

Paragraphe 22 g)

(Paragraphe 23 g))

Employeurs

Réponses regroupées: Ajouter «publiques» après «campagnes».

UCCAEP: Ajouter «publiques» après «campagnes».

COMMENTAIRE DU BUREAU

Compte tenu des réponses reçues, le texte reste quasiment inchangé. A l'alinéa *a)*, l'expression «dans le monde du travail» a été ajoutée après «aggravation des risques de violence et de harcèlement» par souci de clarté.

A l'alinéa *c)*, le Bureau a ajouté l'expression «et autres personnes» après «travailleurs» pour garantir la cohérence des textes proposés et pour reprendre les termes des articles 1 *c)* et 6 de la convention (articles 2 et 7 dans la nouvelle version). Le Bureau a également harmonisé l'alinéa *c)* avec les modifications apportées à la convention (voir le commentaire du Bureau concernant l'article 4 (2) *a)* de la convention) en supprimant le membre de phrase «, pour toutes les formes de violence et de harcèlement,». Par souci de clarté, il a ajouté «concernant la violence et le harcèlement» après «outils d'évaluation des risques sur le lieu de travail».