

Séance plénière

Résultats des travaux de la Commission normative: Violence et harcèlement dans le monde du travail

Table des matières

	<i>Page</i>
Présentation et discussion des résultats des travaux de la Commission normative: Violence et harcèlement dans le monde du travail.....	1
Adoption du projet de convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail	22
Annonce du résultat du vote par appel nominal sur l'adoption de la convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail	23
Adoption du projet de recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail	24
Annonce du résultat du vote par appel nominal sur l'adoption de la recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail	25
Adoption de la résolution concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail	25
Vote final par appel nominal sur l'adoption de la convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail	27
Vote final par appel nominal sur l'adoption de la recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail	32

Vendredi 21 juin 2019, 10 h 30

Présidence de M. Elmiger

Présentation et discussion des résultats des travaux de la Commission normative: Violence et harcèlement dans le monde du travail

Le Président

La prochaine question à l'ordre du jour concerne les travaux de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, plus particulièrement les projets d'instruments contenus dans le *Compte rendu provisoire, n° 7A*. Le compte rendu des travaux de la commission sera publié en ligne après la fin de la Conférence en tant que *Compte rendu provisoire, n° 7B*.

J'invite les membres du bureau de la commission, M. Patry, président de la commission, M^{me} Matheson, vice-présidente employeuse, et M^{me} Clarke Walker, vice-présidente travailleuse, ainsi que son rapporteur, M. Jordan, à venir prendre place à la tribune.

Je donne tout d'abord la parole au rapporteur, afin qu'il nous présente un résumé des travaux de la commission. Les autres membres du bureau prendront ensuite la parole chacun à leur tour.

M. Jordan

Rapporteur de la Commission normative sur la violence
et le harcèlement dans le monde du travail
(*original anglais*)

J'ai l'honneur et le grand plaisir de présenter à la Conférence les résultats des travaux de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

La violence et le harcèlement dans le monde du travail sont un fléau qu'il faut éliminer. La commission était particulièrement consciente de l'immense responsabilité dont elle était investie, ses travaux faisaient l'objet d'une attention soutenue et les attentes étaient fortes. Elle a entrepris ses travaux avec sincérité, détermination et dévouement.

La commission a tenu 18 séances officielles, dont sept séances de nuit, et son comité de rédaction s'est réuni trois fois. Nous avons compris que nous devions travailler de concert pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. C'était le point de départ fondamental de la commission tout entière: travailleurs, employeurs et gouvernements. L'objectif que nous poursuivions tous était clair. Le défi que devait relever la commission était de déterminer comment l'Organisation internationale du Travail (OIT) et ses mandants tripartites pouvaient s'engager plus efficacement pour lutter contre les nombreuses formes de violence et de harcèlement qui se manifestent dans le monde du travail. Nous avons dû aussi décider de la manière d'aborder ce problème dans le contexte d'un monde du travail en constante évolution où, de plus en plus, les lieux de travail traditionnels deviennent des vestiges du passé et la technologie gomme les frontières. C'était une occasion historique de façonner un avenir du travail fondé sur la dignité et le respect pour tous, un avenir du travail sans violence et sans harcèlement. J'ai la certitude que la commission a saisi cette occasion et vous a présenté des instruments qui s'appuient sur une approche centrée sur l'humain, des instruments qui sont concrets, applicables et donc ratifiables.

La commission était chargée de trouver un accord sur les définitions et le champ d'application, sans avoir vraiment de précédent pour la guider. Nous avons dû innover, définir les éléments d'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, et veiller à ce qu'une attention particulière soit portée à ceux que la violence et le harcèlement touchent de manière disproportionnée. Je pense que le cadre que nous proposons à la Conférence en plénière permettra aux Etats Membres et aux partenaires sociaux de s'engager et de jouer leurs rôles essentiels dans l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Les discussions ont été parfois difficiles, parfois tendues, quelques fois chargées d'émotions, mais elles ont toujours été respectueuses et tournées vers l'avenir. Néanmoins, force est de constater que des compromis ont été faits par chacun des trois groupes, grâce au degré élevé de respect mutuel et de professionnalisme dont ont fait preuve toutes les personnes qui étaient dans la salle.

Les résultats de la commission témoignent de l'importance et de la force du dialogue social. Le calme et la compétence avec lesquels notre président, appuyé efficacement par le secrétariat de la commission, a conduit les débats sont pour beaucoup dans le succès de nos travaux. Dans ses délibérations, la commission a parfois adopté une approche peu orthodoxe pour examiner des parties différentes mais connexes du texte et ainsi dégager des conclusions plus satisfaisantes quant à l'incidence générale des instruments proposés. Cette approche a été un moyen efficace d'instaurer l'entente et d'avancer sur des questions particulièrement épineuses. Je transmets donc les remerciements de la commission à notre président, M. Patry, et aux deux vice-présidentes, M^{me} Matheson et M^{me} Clarke Walker, qui ont tous trois travaillé sans relâche tout au long de nos délibérations, pendant cette Conférence et en 2018.

Il faut remercier aussi les membres gouvernementaux de leur participation active et de leurs contributions très constructives, qui ont souvent permis d'élaborer des solutions qui soient acceptables pour tous. Je voudrais remercier le secrétariat pour sa précieuse contribution à la publication des résultats des travaux de la commission et le soutien qu'il nous a apporté pendant tout le processus. Sa compétence, son dévouement et son enthousiasme sincère ont été des atouts considérables pour les travaux de la commission.

La commission a été aidée dans ses travaux par le comité de rédaction qui a veillé à l'alignement des textes anglais et français des instruments – les deux versions faisant foi – et du texte espagnol. Je saisis cette occasion pour remercier les membres du comité pour leur travail assidu, qui commençait généralement à la fin d'une très longue journée de débats: les membres gouvernementaux, M^{me} Overett Somnier (Royaume-Uni), M. Kobina (Côte d'Ivoire), M^{me} Valcárcel Alonso (Espagne) et M^{me} Casado García (Mexique); les membres employeurs, M^{me} Rudelli (France), assistée par M. Espinosa de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et M. Cordero (Argentine); et les membres travailleurs, M^{me} Mackintosh (Nouvelle-Zélande), assistée par M^{me} King de la Confédération syndicale internationale (CSI) et M^{me} Gómez Merayo (Espagne).

Le compte rendu des travaux de la commission comporte quatre parties. L'introduction contient les déclarations liminaires des membres employeurs et travailleurs, de 23 membres gouvernementaux et des représentants de deux organisations intergouvernementales et de sept organisations non gouvernementales. La deuxième partie résume les discussions sur les instruments proposés, y compris les 327 amendements qui ont été déposés par un large éventail de délégués, ainsi qu'un nombre encore plus élevé de sous-amendements et, pour ceux d'entre nous qui siégeaient à la commission, de sous-sous-amendements et de sous-sous-sous-amendements. La troisième partie du rapport contient le texte de la convention et la recommandation proposées, tel qu'adopté par notre commission. La dernière partie comprend le projet de résolution concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, et invite les Etats Membres à ratifier la convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, sont invités à mettre en œuvre la convention et la recommandation. Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT) est invité à demander au Directeur général d'élaborer une stratégie d'ensemble et des mesures aux fins d'une large ratification de la convention et de l'application effective des instruments.

Je présente donc pour adoption à la 108^e session de la Conférence internationale du Travail les projets d'instruments.

M^{me} Matheson

Vice-présidente employeuse de la Commission normative
sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail
(*original anglais*)

Lorsque nous avons commencé à débattre de ce sujet important, le groupe des employeurs a très clairement dit que nul ne devait être exposé à la violence et au harcèlement au travail. Ce phénomène est un fléau mondial auquel il faut mettre un terme. Et nous avons tous ici, gouvernements, employeurs et travailleurs, une occasion historique d'y œuvrer ensemble, et de façon constructive en cette année du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT), unis par cet objectif commun qui est de mettre fin à la violence et au harcèlement au travail.

Les employeurs ont exprimé leur ferme volonté de participer à la lutte contre la violence et le harcèlement, et ils ont un rôle important à jouer à cet égard, par exemple en prenant des mesures raisonnables pour essayer d'encourager une conduite appropriée sur le lieu de travail et en essayant de prévenir les comportements répréhensibles par l'adoption d'une approche fondée sur les risques. C'est sur cette base que nous avons abordé la discussion avec l'objectif d'adopter un instrument qui puisse recueillir une large adhésion.

Le sujet qui nous a occupés est complexe. Les employeurs veulent des lieux de travail harmonieux et productifs, mais la violence et le harcèlement compromettent cette aspiration. Les entreprises et les lieux de travail sont constitués d'un très grand nombre de personnes; et les employeurs mettent tout en œuvre pour que l'ensemble de ces intervenants aient la même conception de la manière dont ils doivent interagir en tant qu'êtres humains dans leur milieu professionnel, la même conception de ce qui est acceptable ou non sur le lieu de travail.

Bien que nous soyons tous d'accord sur le fait que nul ne devrait être exposé à la violence et au harcèlement au travail, les discussions des deux dernières années n'ont pas été simples. Je tiens à remercier le président de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, M. Patry, pour son professionnalisme et l'ouverture d'esprit dont il a fait preuve en adoptant des approches innovantes grâce auxquelles la commission a gagné en efficacité. Notre commission doit son succès à la manière remarquable dont il a conduit nos délibérations. Je tiens également à remercier la vice-présidente travailleuse, M^{me} Clarke Walker, pour le professionnalisme dont elle a fait preuve au cours de la discussion, ainsi que le groupe des travailleurs et le groupe gouvernemental pour leur collaboration. Malgré de profondes divergences d'opinions, nous avons pu travailler ensemble dans un esprit constructif et de respect mutuel.

Je voudrais remercier mes collègues du groupe des employeurs, en particulier notre président M. Mdwaba, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et son secrétaire général M. Suárez Santos pour leur rôle de premier plan, ainsi que MM. Thorns et Espinosa pour leur soutien sans faille. Je remercie aussi nos conseillers du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), M. González et M^{me} Chang: nous n'aurions pas pu atteindre ce résultat sans l'engagement et la persévérance dont vous avez fait preuve pendant cette discussion difficile.

Pour chacun d'entre nous, ces débats ont été chargés d'émotion. J'en veux pour preuve la joie et les danses qui ont marqué la fin des travaux de notre commission. S'il est mis en œuvre correctement, notre travail pourra contribuer à transformer véritablement une réalité qui peut être angoissante pour des millions de travailleurs et de travailleuses dans le monde.

Le groupe des employeurs attachait beaucoup d'importance au paragraphe 13 de la recommandation et au fait que les droits des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres ou intersexués (LGBTI) soient expressément couverts par les instruments. Nous gardons très présents à l'esprit les discours de mes collègues M^{me} Rigg Herzog et M. Mdwaba. Cette charge émotionnelle montre combien ce sujet nous tient tous à cœur et combien nous voulons tous mettre un terme à la violence et au harcèlement au travail, définitivement et pour tout le monde.

La majorité du groupe des employeurs soutient le projet de convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Les discussions des deux dernières semaines ont permis de répondre à un grand nombre de nos préoccupations, et nous pensons que le texte auquel nous sommes arrivés peut réellement changer la donne sur le terrain. Cette convention nous rapproche de notre objectif commun, qui est de mettre fin à la violence et au harcèlement au travail, et ouvre ainsi la voie à l'élaboration de politiques et à une action globale de la part des gouvernements, des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants respectifs.

Plus important encore, en parvenant à un consensus sur ce document essentiel, nous n'avons pas abandonné les victimes de la violence et du harcèlement. En ce moment historique qu'est le centenaire de l'OIT, le symbole est d'autant plus fort. Nous avons aussi pu grandement améliorer le texte de la recommandation, même si de nombreux membres du groupe des employeurs demeurent préoccupés par la portée et la nature très prescriptive des dispositions.

Nous sommes en outre profondément déçus que la protection de tous les groupes vulnérables, y compris des personnes LGBTI, ne soit pas expressément mentionnée au paragraphe 13. Les employeurs tiennent à réaffirmer leur engagement en faveur de la lutte pour l'égalité et contre la discrimination dans l'emploi et la profession pour tous. Qu'une personne puisse être victime de violence et de harcèlement en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre ne saurait être toléré en aucun cas. C'est là un principe fondamental sur lequel nous fondons invariablement notre position.

Dans l'ensemble, les membres du groupe des employeurs prendront leurs propres décisions quant à l'adoption de la recommandation. Toutefois, le texte de la résolution nous rappelle que nous n'en sommes qu'à la fin de la première étape. Le groupe des employeurs s'engage à poursuivre ses efforts en vue de l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et à coopérer étroitement avec les syndicats et les gouvernements à cette fin.

Comme je l'ai déjà dit, les employeurs veulent des lieux de travail exempts de violence et de harcèlement, et personne ne devrait être victime de tels comportements. Nous nous réjouissons de la perspective de coopérer étroitement avec le Bureau à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une stratégie globale, et les confédérations nationales des employeurs participeront activement à ce processus au niveau des pays.

Nous souhaitons que tous les employeurs de par le monde s'engagent plus fermement encore à prendre des mesures pour éliminer la violence et le harcèlement à l'égard de toute personne et à faire en sorte que tous les intervenants sur le lieu de travail aient une vision commune de la manière dont ils doivent se conduire les uns avec les autres et assument les responsabilités partagées qui leur incombent à cet effet.

Au terme de cette discussion, je tiens à remercier tous ceux et celles qui, au sein du Bureau, ont travaillé sans relâche pour permettre à cette commission de mener sa mission à bonne fin. Nous vous remercions pour votre soutien, vos efforts et vos conseils.

M^{me} Clarke Walker

Vice-présidente travailleuse de la Commission normative
sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail
(*original anglais*)

Je voudrais tout d'abord remercier le président de notre commission, M. Patry, la vice-présidente employeuse, M^{me} Matheson, et tout le groupe des employeurs ainsi que le groupe des travailleurs, pas seulement ceux qui siégeaient au sein de notre commission, mais tous les travailleurs représentés ici aujourd'hui, qui sont nos alliés et ont rendu possible ce résultat. Je voudrais remercier également le Bureau pour son soutien sans faille, qui nous a aidés à obtenir un consensus sur cet instrument important.

Au nom du groupe des travailleurs, je voudrais vous parler aujourd'hui du projet de convention et de recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Il s'agit d'un jour historique, empreint de beaucoup d'émotion pour bon nombre d'entre nous. Nous célébrons le centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT), et je ne pourrais penser à un meilleur cadeau qu'une convention et une recommandation permettant de relever l'un des défis les plus redoutables et les plus complexes auxquels sont confrontés les travailleurs et les employeurs du monde entier, à savoir une convention sur la violence et le harcèlement, qui ne laisse vraiment personne de côté.

L'année dernière, lorsque j'ai pris la parole devant cette assemblée, j'ai invité chacun à écouter attentivement, à essayer de se mettre à la place de l'autre et à reprendre le dialogue en étant prêt à collaborer pour trouver un équilibre entre les ambitions affichées et leur concrétisation. Je suis heureuse de constater que tous les membres de la commission, quel que soit le groupe dont ils font partie, ont répondu à mon invitation.

En écoutant les remarques formulées hier à la fin de nos travaux, je me suis félicitée du large appui des gouvernements en faveur de ces deux instruments. Il me semble vraiment que nous avons aujourd'hui devant nous des textes dont nous pouvons tous être fiers, des instruments qui sont novateurs et visionnaires, mais aussi applicables en pratique.

Pouvoir disposer d'une norme minimale universelle qui permette de prévenir et de combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail donnera de l'espoir à des millions de travailleurs, l'espoir qu'un monde du travail exempt de toute forme de violence et de harcèlement est possible. Nos discussions au sein de la commission ont permis à ces travailleurs de s'exprimer, eux dont les témoignages confirment l'omniprésence de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Des témoignages que nous ont livrés les travailleurs du textile, les travailleurs domestiques, les vendeurs des rues, celles et ceux qui ont survécu aux violences domestiques et les millions de travailleuses pour qui la violence et le harcèlement sont toujours une réalité quotidienne.

C'est l'espoir et le sentiment d'une évolution possible dont sont porteuses cette convention et cette recommandation qui feront progresser les choses, alors même que nous passerons de la négociation et de l'adoption à la ratification puis à l'application.

Je voudrais revenir sur quelques résultats importants. Premièrement, en ce qui concerne les droits de l'homme, la convention souligne de façon très claire que chacun a droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Permettez-moi de le dire encore une fois: chacun a droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Bien entendu, comme tous les

droits, celui-ci va de pair avec des responsabilités. Comme les textes l'énoncent clairement, chacun de nous, gouvernements, employeurs et travailleurs dans le monde du travail, a un rôle à jouer pour instaurer et maintenir une culture du travail fondée sur le respect mutuel et la dignité de la personne, en s'employant à éviter, à prévenir et à combattre toute forme de violence et de harcèlement.

Deuxièmement, s'agissant de la volonté de ne laisser personne de côté, la convention adopte une approche inclusive offrant une protection à tous les travailleurs, indépendamment de leur statut contractuel, et concerne aussi bien les personnes qui exercent l'autorité d'un employeur que les personnes à la recherche d'un emploi, les stagiaires rémunérés ou non, les apprentis ou les bénévoles, entre autres. La convention souligne aussi très clairement qu'il faut prendre en compte et traiter les cas de violence et de harcèlement impliquant des tiers tels que des clients, des patients ou des membres du public. Cette prise en compte est extrêmement importante pour les travailleurs qui sont en contact avec le public ou qui exercent leur métier dans l'espace public.

Le fait de décrire la violence et le harcèlement dans le monde du travail comme une série de comportements et de pratiques inacceptables nous a permis de cerner précisément la nature du problème en mettant l'accent sur les dommages causés, qu'ils soient d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique. La convention indique clairement les lieux et les situations liées au travail ou découlant du travail où la violence et le harcèlement se manifestent, à savoir sur le lieu de travail, mais aussi à l'occasion de rencontres sociales en ligne, aux endroits où les travailleurs se reposent, se restaurent ou satisfont leurs besoins en matière de santé et d'assainissement et aussi pendant leurs trajets. Et cela concerne aussi bien le secteur public que le secteur privé, mais également l'économie informelle dont relèvent plus de 60 pour cent des travailleurs, lesquels comptent parmi les plus vulnérables.

Dès le début, notre objectif était de concevoir une convention et une recommandation qui ne laissent personne de côté. Soyons clairs, les personnes qui sont victimes de violence et de harcèlement et qui subissent en outre des discriminations de quelque nature que ce soit doivent bénéficier d'une protection la plus grande et la plus solide possible. Pour tout membre du groupe des travailleurs, il est extrêmement difficile de mener à bien le processus consistant à trouver un accord et à protéger au mieux des personnes aux identités multiples qui souvent se recoupent. Quels que soient son âge, son handicap, sa race, son appartenance ethnique, sa condition d'autochtone, son orientation sexuelle, son identité sexuelle ou toute autre particularité, toute personne évoluant dans le monde du travail devrait se sentir protégée par la convention et la recommandation. C'était notre priorité. Nous avons réussi à nous accorder sur une formulation qui non seulement englobe toutes les formes de discrimination mentionnées dans la liste initiale, mais qui va plus loin et tient compte de l'évolution des débats internationaux sur la discrimination et les droits humains, en se référant aux normes internationales du travail et aux instruments relatifs aux droits de l'homme en vigueur. Alors que débute le prochain siècle d'existence de l'OIT, nous ne doutons pas que nous disposons d'une convention et d'une recommandation qui, ensemble, permettent à chacun d'être pris en compte et protégé.

Troisièmement, en ce qui concerne la violence et le harcèlement fondés sur le genre, il était essentiel, pour le groupe des travailleurs, que les instruments prennent acte de l'existence de ce type de violence et de harcèlement dans le monde du travail. Et cette existence est largement confirmée par les témoignages recueillis sur les lieux de travail dans tous les secteurs et dans le monde entier. Les femmes ont fait front et se sont exprimées sur #MeToo, #YoTambién et dans le cadre d'autres mouvements. Pour supprimer la violence fondée sur le genre dans le monde du travail, nous devons faire de cette transformation une priorité sur nos lieux de travail.

Si les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont tous un rôle à jouer, ce changement doit être éclairé et piloté par les travailleurs qui sont les plus

touchés. Il doit aussi comporter des stratégies visant à remettre en cause les normes sociales qui banalisent et perpétuent les inégalités entre hommes et femmes, qui maintiennent des rapports de force inégaux sur le lieu de travail et qui permettent à la violence et au harcèlement de se poursuivre.

La présence de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail rend muets non seulement celles et ceux qui en sont victimes, mais aussi celles et ceux qui craignent de subir des mesures de représailles ou de rétorsion s'ils dénoncent les abus et les violences dont ils ont été témoins. Il s'agit là d'un des moyens d'intimidation les plus efficaces et d'un obstacle majeur à la participation des femmes au marché du travail. La convention comme la recommandation définissent des voies sûres vers la transformation escomptée.

Enfin, en ce qui concerne les effets de la violence domestique sur le monde du travail, un mouvement s'amplifie dans le monde entier en vue d'étudier et de pallier ces effets. Des études et des enquêtes ont été réalisées, des politiques et des dispositions de convention collective ont été adoptées sur les lieux de travail, et les gouvernements ont mis en place une législation qui tient compte des effets de la violence domestique dans le monde du travail et apporte un appui, par exemple sous la forme d'un congé payé pour les victimes de violence domestique. Aucun travailleur ne devrait avoir à choisir entre son emploi et sa sécurité ou celle de ses enfants. La formulation de la convention, des principes directeurs et de la recommandation donne aux gouvernements certains repères clairs quant à la direction à suivre. Si nous coopérons, nous pouvons contribuer à la sécurité des personnes qui sont au travail, même si elles ne sont pas en sécurité à la maison.

En conclusion, nous nous sommes mis d'accord sur des instruments qui transmettent un message sans équivoque: la violence et le harcèlement dans le monde du travail sont inacceptables et ne sont pas compatibles avec le travail décent. La convention et la recommandation définissent un cadre d'action très clair, fondé sur le dialogue social et nécessitant une approche intégrée et tenant compte des considérations de genre pour la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Toute personne faisant partie du monde du travail devrait savoir que la convention et la recommandation valent aussi pour elle. C'est la grande avancée obtenue grâce à ces instruments; cela montre aussi l'utilité et l'importance du tripartisme et le rôle que l'OIT peut jouer dans l'amélioration de la vie professionnelle des gens ainsi que dans la promotion de la paix, de la justice sociale et de la démocratie dans le monde.

Nous avons entrepris d'élaborer une norme qui résistera à l'épreuve du temps, qui nous permettra de progresser durant le prochain siècle d'existence de l'OIT et qui répondra aux enjeux de l'évolution future du monde du travail. Il nous incombe désormais de créer l'occasion et de sentir l'impulsion propice pour collaborer, en tant que gouvernements, employeurs et travailleurs, à la création d'un milieu de travail sûr et respectueux de tous. Chacun doit pouvoir concrétiser le droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Ensemble, je suis persuadée que nous y parviendrons.

M. Patry

Président de la Commission normative sur la violence
et le harcèlement dans le monde du travail
(*original anglais*)

Imaginez. Imaginez un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Imaginez un monde dans lequel la culture du travail est définie par le respect mutuel et la dignité. Ce monde, la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail l'a non seulement imaginé, mais elle nous a rapprochés de sa réalisation.

Cela a été pour moi un véritable privilège de présider la commission en cette année du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Dans le contexte d'une prise de conscience et d'une dénonciation croissantes, à l'échelle mondiale, de toutes les formes de violence et de harcèlement, les membres de la commission et moi-même étions pleinement conscients de la tâche solennelle qui nous était confiée et de l'importance qu'auraient les projets de convention et de recommandation pour le monde du travail de demain.

L'intérêt considérable que suscitent les travaux de la commission, tant au sein qu'en dehors de l'OIT, témoigne de l'opportunité et de l'actualité de cette discussion. Le nombre d'organisations internationales et d'organisations non gouvernementales qui suivent attentivement les débats depuis le début met en évidence la portée et l'incidence potentielles de ces instruments.

Nous avons cherché à élaborer une convention et une recommandation qui définissent et articulent les rôles respectifs des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs pour contribuer à promouvoir, respecter et réaliser le droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Ces instruments établissent en outre un cadre clair et pratique permettant de prévenir et de combattre la violence et le harcèlement.

Les projets de convention et de recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail appellent à adopter une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, protégeant toutes les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, y compris les stagiaires et les personnes bénévoles, et les personnes exerçant les fonctions d'un employeur. Ils s'appliquent à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale. Leur portée est certes large, mais l'incidence de la violence et du harcèlement dans le monde l'est aussi.

Nous avons pour objectif d'élaborer des instruments solides qui résisteraient à l'épreuve du temps, capables de s'adapter à l'évolution rapide du monde du travail, suffisamment souples pour susciter une large ratification et pouvant être mis en œuvre efficacement dans différents contextes.

Le projet de convention que nous vous invitons maintenant à adopter sera le premier traité mondial visant à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Avec la recommandation qui l'accompagne, il nous offre une occasion historique de combler une lacune profonde et pernicieuse dans la protection des individus dans le monde du travail et de construire un avenir du travail exempt de violence et de harcèlement. Cela, c'est l'avenir du travail que nous voulons tous.

Les travaux de la Commission sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail sont une contribution considérable au succès de cette session du centenaire de la Conférence et confirment la vitalité de l'OIT et de sa structure tripartite à l'aube de son deuxième siècle d'existence. Redoubler d'efforts pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail n'est pas seulement une obligation morale, c'est aussi un impératif pour veiller à ce que personne ne soit laissé pour compte, alors que nous cherchons à atteindre les objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

Nous devons le résultat de nos efforts à la détermination et à la compétence de nombreuses personnes, dont, notamment, les vice-présidentes de la commission – M^{me} Matheson pour le groupe des employeurs et M^{me} Clarke Walker pour le groupe des travailleurs – que vous avez entendues parler avec tant d'éloquence du travail qu'elles ont accompli. Chacune a porté haut la voix de son groupe et j'ai beaucoup apprécié leur professionnalisme, leur engagement et leur détermination absolue à parvenir à un résultat positif. Je ne doute pas que nous puissions continuer de compter sur elles et sur leurs groupes,

ainsi que sur les représentants des gouvernements, à mesure que nous avançons vers la réalisation des objectifs ambitieux énoncés dans les projets de convention et de recommandation.

Je voudrais également saluer la participation active et les contributions enrichissantes des membres gouvernementaux qui ont travaillé sans relâche, pendant les séances et en dehors de celles-ci, en mettant toujours l'accent sur la recherche de solutions à des problèmes souvent épineux et très sensibles. Les principes du tripartisme et du dialogue social ont été respectés tout au long des travaux de notre commission et sont fermement ancrés dans les résultats obtenus.

Je voudrais également remercier le rapporteur, M. Jordan, de la Barbade, et les membres du comité de rédaction, pour être allés, dans leur travail, bien au-delà de ce qu'on attendait d'eux. Et, bien sûr, je veux remercier le Bureau pour les longues heures et le travail acharné qu'il a consacrés à cette commission. M^{me} Tomei, M^{me} Olney et leur équipe ont soutenu la commission dans ses travaux exigeants avec compétence, tact et professionnalisme. Je souhaite aussi exprimer ma reconnaissance personnelle à M^{me} Tabbara et à ses collègues pour leur coordination impressionnante, qui nous a permis de rester parfaitement organisés. Et je tiens aussi à remercier tous ceux qui œuvrent en coulisse, notamment les interprètes et les techniciens. Ils sont trop nombreux pour être cités nommément, mais leurs contributions individuelles et collectives sont énormes et ont rendu possibles les travaux de la commission.

Cela étant dit, je suis honoré de vous avoir présenté le résultat des débats de la commission. Je vous invite tous instamment à adopter les textes dont vous êtes saisis aujourd'hui. J'invite instamment tous les Etats Membres à prendre les mesures nécessaires pour ratifier cette nouvelle convention et, en collaboration avec les partenaires sociaux, à veiller à l'application effective de la convention et de la recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

C'est là un héritage que nous pouvons être vraiment fiers de laisser à nos enfants et à nos petits-enfants.

Le Président

Je déclare à présent ouverte la discussion sur les résultats des travaux de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

M. Wandera

Gouvernement (Ouganda),
s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique
(*original anglais*)

Les anniversaires comme le centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT) que nous célébrons permettent d'établir un lien entre le passé et l'avenir. L'occasion était donc tout indiquée d'adopter une convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, puisque cette convention soumise à l'adoption sert, elle aussi, de lien entre le passé et le présent. Elle trouve en effet son origine dans le passé, partant de la protection que le préambule de la Constitution de l'OIT adoptée en 1919 prévoit pour les groupes vulnérables, notamment les femmes, et en élargit l'étendue. Elle relie en outre le présent et l'avenir car elle fait écho au programme d'action centré sur l'humain, présenté dans le rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail. Or il ne saurait y avoir de programme d'action centré sur l'humain sans un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Le groupe de l'Afrique ne pouvait donc imaginer meilleur symbole que la convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans

le monde du travail pour marquer le cap du centenaire, qui restera ainsi gravé dans les mémoires.

L'adoption de cette convention n'est qu'un début, parce que les instruments juridiques, si novateurs soient-ils, ne s'appliquent pas automatiquement. Aussi la convention doit-elle être dorénavant largement ratifiée et transposée dans l'ordre juridique interne des Etats parties. Il y aurait lieu, en outre, de raffermir les institutions chargées de l'administration du travail, notamment en augmentant leurs ressources. En conséquence, le groupe de l'Afrique appuie fermement la résolution portant adoption de la convention et de la recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Aboutir au texte final n'a pas été chose aisée. Les débats ont parfois été houleux et interminables, tant sur le fond que sur la forme, comme lorsqu'il s'est agi de nous mettre d'accord sur la place d'une virgule ou la célèbre expression «dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable». Nous ne serions jamais parvenus à un consensus si les porte-parole des gouvernements, du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs n'avaient pas tous fait preuve d'une aussi forte détermination. Nous tenons à remercier tout particulièrement M^{me} Clarke Walker et M^{me} Matheson, respectivement porte-parole du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs. Nous souhaitons également remercier M. Denis, porte-parole de l'Union européenne et négociateur hors pair, qui n'a eu de cesse d'échanger avec les uns et les autres pour qu'un consensus se dégage. Un grand merci enfin à M. Patry dont la force tranquille nous a toujours sortis de l'ornière de l'intransigeance pour nous conduire à l'harmonie.

M. Vierita

Gouvernement (Roumanie), s'exprimant au nom
de l'Union européenne et de ses Etats membres
(*original anglais*)

J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres. La République de Macédoine du Nord, le Monténégro, la Serbie et l'Albanie, pays candidats, la Bosnie-Herzégovine, pays participant au processus de stabilisation et d'association et candidat potentiel, la Norvège et l'Islande, en leur qualité de pays membres de l'Association européenne de libre-échange, les membres de l'Espace économique européen, la République de Moldova et la Géorgie s'associent à cette déclaration.

Nous tenons à remercier chaleureusement le rapporteur de la commission, ainsi que le président et les vice-présidentes, qui ont su diriger nos débats avec brio. Nous tenons également à remercier le secrétariat pour le soutien et les conseils qu'il nous a prodigués. Nous félicitons en outre les interprètes pour la qualité de leurs prestations.

Nous avons rappelé au début de la Conférence que, compte tenu de la gravité du problème et des lacunes existantes en matière de protection et de prévention, il était essentiel que la violence et le harcèlement fassent l'objet d'un traitement global et exhaustif. L'adoption, à l'occasion du centenaire de l'Organisation internationale du Travail, des premiers instruments internationaux consacrés à ce sujet témoigne de la vitalité de l'Organisation et met en évidence le rôle crucial du dialogue social et du tripartisme. Permettez-moi de remercier une fois encore tous les participants, dont l'état d'esprit constructif et la détermination nous ont permis de parvenir à un consensus, même sur les questions les plus épineuses.

Pendant toute la durée de la session, l'UE et de ses Etats membres ont pris le parti de contribuer activement et de manière constructive aux négociations. Il est temps d'agir, c'est une évidence. Personne ne devrait avoir à choisir entre le droit de travailler et celui de ne pas subir de violence ou de harcèlement. Voilà pourquoi il importait au plus haut point de trouver un terrain d'entente pour les questions qui suscitaient des divergences entre les

mandants. L'UE et ses Etats membres constatent avec grand plaisir que la convention et la recommandation sur la violence et le harcèlement constituent un cadre cohérent et global, dont l'approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre permettra de protéger les victimes de violence et de harcèlement dans le monde du travail.

Nous notons avec satisfaction que ces deux nouveaux instruments reconnaissent l'importance d'une culture du travail fondée sur le respect mutuel et sur la dignité humaine pour la prévention de la violence et du harcèlement et proposent un ensemble de moyens de recours et de réparation et de services de soutien efficaces et complémentaires pour lutter contre ces comportements inacceptables. Les deux instruments prennent également acte des effets de la violence et du harcèlement sur la santé et la dignité des victimes, ainsi que de leurs incidences négatives sur le monde du travail. Ils seront essentiels pour permettre aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs de conjuguer leurs forces pour combattre cette injustice.

Le résultat ambitieux des discussions qui se sont tenues pendant ces deux semaines s'inscrit dans le droit fil des principes fondamentaux que sont pour l'UE la non-discrimination et l'égalité entre hommes et femmes. Pendant toute la durée des négociations, l'UE et ses Etats membres ont rappelé qu'il était nécessaire de disposer d'un instrument international contraignant qui puisse assurer une protection et des moyens de recours et de réparation appropriés pour les cas de violence et de harcèlement liés au travail. Le renvoi dans la recommandation aux «normes internationales du travail applicables et aux instruments internationaux relatifs aux droits humains applicables» garantit que les groupes vulnérables et les groupes en situation de vulnérabilité bénéficieront d'une protection non limitative et que personne ne sera laissé pour compte.

Le mouvement international #MeToo a marqué une étape décisive dans la prise de conscience de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Les deux instruments, qui constituent la réponse ferme et contraignante de la communauté internationale à ces problèmes, s'inscriront dans cette dynamique. Nous sommes honorés d'avoir eu la possibilité de contribuer à l'élaboration des premiers instruments internationaux consacrés à cette question cruciale. Il faut espérer que leur mise en œuvre marquera le début d'une ère nouvelle pour toutes les victimes actuelles ou potentielles de la violence et du harcèlement, partout dans le monde.

M. Núñez Rímola
Gouvernement (Costa Rica)
(*original espagnol*)

Le gouvernement du Costa Rica se félicite de l'adoption par la commission normative de la convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Nous sommes absolument convaincus que tout comportement et toute pratique de violence et de harcèlement dans le monde du travail porte atteinte à la dignité humaine.

Nous sommes heureux d'assister aujourd'hui à un événement historique: c'est la première fois depuis un siècle que l'on soumet pour adoption un instrument international ayant vocation à améliorer les conditions de travail, tout particulièrement les conditions de travail des femmes, leur santé, leur sécurité et leur bien-être.

Nous accordons la plus haute importance au dialogue social, qui a inspiré les travaux menés par la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail en vue du vote et de l'adoption du texte.

Les décisions qui ont été prises constituent un grand pas en avant dans le processus continu d'amélioration des conditions de travail des plus vulnérables, qui vise à offrir à ces personnes un travail décent et une vie digne.

Pour toutes ces raisons, la délégation du gouvernement du Costa Rica votera en faveur de la nouvelle norme internationale. Elle invite par ailleurs la Conférence à l'adopter et les Etats à la ratifier afin de garantir sa mise en œuvre.

M. Cordero

Employeur (Argentine)

(original espagnol)

La culture, considérée non pas comme quelque chose qui nous confère une quelconque supériorité, mais comme le bagage que nous ont transmis au fil du temps tous ceux qui nous ont précédés, est ce qui fait de nous des êtres humains. C'est la culture qui nous amène à embrasser des modes de vie différents au sein de la société. Aujourd'hui, nous assistons à un événement historique, à un changement culturel qui restera à jamais gravé dans les mémoires.

Le travail, quant à lui, est ce qui nous procure notre dignité d'êtres humains. Sans le travail, sans l'activité humaine, nous ne serions pas ici. Voyez ce que nous avons accompli: nous avons édifié cette maison aujourd'hui centenaire. Une instance qui ne serait rien sans les personnes qui font résonner leurs voix entre ses murs, sans les personnes qui œuvrent à son service. Autant d'êtres humains qui traversent l'histoire, en s'efforçant jour après jour de faire toujours mieux.

Aujourd'hui est un jour historique, car nous disons non à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Mais ce jour est plus que cela, car cet instrument, ô combien fort, doit être utilisé avec un grand sens des responsabilités. En Amérique latine, région d'où je viens, il arrive que de bons instruments soient détournés de leur objet.

J'aimerais souligner une chose au sujet de cet instrument. Il y est question de liberté et de respect. Cette liberté, c'est non seulement la liberté qui nous rend tous égaux, mais aussi la liberté d'être différents les uns des autres, de penser différemment et de concevoir que nous pouvons penser différemment.

J'ajouterai seulement ceci: acceptons-nous avec nos différences; acceptons-nous tels que nous sommes. J'ai l'espoir que, lorsque l'OIT célébrera son bicentenaire, quelqu'un, en retrouvant un exemplaire de cet instrument couvert de poussière sur une étagère, pose la question suivante: mais que signifiaient donc la violence et le harcèlement? Impossible de le savoir, puisqu'ils auront alors disparu de la planète.

M^{me} Familia Tapia

Travailleuse (République dominicaine)

(original espagnol)

Permettez-moi tout d'abord de féliciter l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour son premier siècle d'existence – un siècle de promotion de la justice sociale au service de l'humanité. Je suis très heureuse de pouvoir prendre la parole à l'occasion de cette session historique de la Conférence.

Au cours de ces deux semaines de discussion à l'échelle mondiale, les mandants tripartites de l'OIT ont été chargés d'élaborer des normes visant à combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Ils sont convenus que la violence et le harcèlement au travail avaient des conséquences préjudiciables pour la santé des personnes et la réputation des entreprises et étaient inacceptables au regard du travail décent, comme l'indique le rapport final de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (2016), qui a donné corps au débat. Dès lors, les gouvernements, les travailleurs et les employeurs se sont résolument employés à éliminer toutes les répercussions de ce fléau sur la production mondiale. Il s'agit pour les mandants

de l'OIT de transmettre aux générations de travailleurs actuelles et futures des instruments qui complètent et confortent l'application des instruments déjà en vigueur, comme ceux relatifs aux piliers du travail décent qui, malgré leur utilité indéniable pour les relations professionnelles, n'ont pas l'étoffe nécessaire pour lutter contre la violence et le harcèlement.

De nos jours, l'emploi se caractérise par de profondes disparités politiques, structurelles et organisationnelles et une complexité inhérente à son hétérogénéité sociale. Ainsi, les relations de pouvoir sous toutes leurs formes ont des conséquences particulières pour les femmes en ce sens où elles constituent un facteur de discrimination et d'inégalité et qu'elles limitent les possibilités qui s'offrent aux groupes les plus vulnérables. En adoptant cette norme, les mandants de l'OIT proposent des orientations et des stratégies de nature à promouvoir la santé physique et émotionnelle, mais aussi la stabilité de l'emploi, le respect entre les sexes, la suppression de toutes les inégalités, les capacités, le fonctionnement optimal et la sensibilisation de la société, sans oublier la salubrité de l'environnement productif et la pérennité de la paix sociale, auxquels chacun de nous aspire pour aujourd'hui et pour demain.

En conclusion, j'aimerais exprimer notre gratitude et adresser nos félicitations au président de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, le représentant gouvernemental du Canada, pour sa conduite avisée des travaux; à la vice-présidente employeuse, pour la constance avec laquelle elle a mené sa mission de négociation et répondu aux besoins et aux urgences du moment; aux gouvernements, pour la contribution qu'ils se sont engagés à fournir en mettant en chantier des politiques publiques; aux équipes techniques qui ont épaulé le président et les vice-présidentes; et, enfin, à la vice-présidente travailleuse pour son aptitude à concilier nos intérêts avec ceux des autres groupes.

M. Arab Verdugo
Gouvernement (Chili)
(*original espagnol*)

C'est un honneur pour moi, en ma qualité de représentant du Chili, de participer aux travaux d'une instance tripartite aussi éminente que l'Organisation internationale du Travail (OIT), notamment à l'occasion du centenaire de l'Organisation. Il ne fait aucun doute que des discussions très utiles et fructueuses ont eu lieu pour donner effet aussi bien à la Déclaration du centenaire qu'à la convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Ainsi, c'est au terme non pas de deux semaines, mais bien de plus de deux années de travail acharné à la recherche d'un consensus indispensable que nous parvenons à une convention et à une recommandation sur un sujet aussi pertinent et sensible que celui de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Certes, pour les travailleurs qui ont été victimes de violence et de harcèlement, le combat a été beaucoup plus long. Aussi saluons-nous tout particulièrement l'appui et l'impulsion que le président de la commission et le Bureau international du Travail ont donnés judicieusement et sans relâche pour aboutir à un texte qui nous permette de progresser vers un monde du travail où prévalent le respect et la dignité pour tous, des valeurs essentielles dans toute société démocratique.

Nous sommes néanmoins préoccupés par certains points, de la recommandation notamment, qui ont suscité de vives discussions et dont la mise en œuvre pourrait poser des difficultés à nos pays, du fait d'éventuelles lacunes ou parce qu'ils ne coïncident pas nécessairement avec notre vision du rôle et de la responsabilité des acteurs sociaux et de l'Etat dans l'application effective de cet instrument. Le gouvernement du Chili tient à préciser qu'il considère la recommandation comme un outil sur lequel les Etats Membres appuient leur décision souveraine d'appliquer la convention dans le respect de la législation

nationale, en veillant toujours à protéger les droits des travailleurs et des employeurs, à l'exception des cas qui ne relèvent pas de la relation de travail entre les parties, en respectant toujours les principes fondamentaux du droit au travail, notamment le droit à la non-discrimination et le droit à l'égalité entre hommes et femmes, et en cherchant toujours un consensus tripartite.

Sur la base de ces considérations, le Chili appuiera l'adoption de la convention ainsi que celle de la recommandation.

Enfin, en cette année du centenaire, nous devons non seulement mettre en valeur l'immense contribution de l'OIT à l'instauration de relations de travail harmonieuses, dignes, collaboratives et décentes, mais également nous interroger sur ce à quoi nous aspirons pour les cent prochaines années, car l'avenir du travail sera sans aucun doute semé d'embûches que nous saurons incontestablement surmonter ensemble pour le bien-être de nos nations.

M. Joyce
Travailleur (Irlande)
(original anglais)

Après nous être trouvés dans cette salle, à la fin de la session de l'an dernier, sans avoir pu établir de consensus sur des questions fondamentales – touchant notamment aux définitions, à la portée du futur instrument et aux solutions à mettre en œuvre pour les groupes les plus touchés par la violence et le harcèlement –, je ne pense pas que nous ayons été nombreux à rentrer chez nous en affichant un bel optimisme. Un an plus tard, pourtant, grâce aux efforts des employeurs, des gouvernements et de tous mes collègues travailleurs – sous la direction de M^{me} Clarke Walker – nous sommes sur le point d'adopter de nouveaux instruments, dont le libellé des définitions et le champ d'application ont fait l'objet d'une décision concertée. Des instruments dans lesquels il est reconnu que chacun a le droit de travailler dans un environnement exempt de violence et de harcèlement, notamment fondés sur le genre, et que la violence et le harcèlement peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits; des instruments qui ne laissent personne de côté, qui comportent une reconnaissance des répercussions de la violence domestique et de la nécessité d'atténuer son impact sur le monde du travail, et qui nous invitent tous instamment à œuvrer à la prévention et à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail en mettant en œuvre une approche inclusive, intégrée et tenant compte des dimensions de genre.

Cette remarquable réussite est due aux campagnes menées depuis des années par le mouvement syndical, et tout particulièrement ses représentantes féminines, qui ont lutté sans relâche pour nous conduire jusqu'à ce jour historique. En tant qu'homme et père de deux filles qui s'appêtent à entrer dans la vie active, je considère comme un privilège d'avoir joué un modeste rôle dans la création de ces instruments, qui permettront de placer davantage la vie professionnelle de chaque travailleuse et travailleur sous le signe du respect et de la dignité et qui nous aideront à éliminer le fléau de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Je tiens à remercier mes homologues représentants des employeurs et du gouvernement irlandais d'avoir participé de manière constructive aux débats, et je me réjouis à la perspective de collaborer avec eux, de retour au pays, pour que ces instruments soient rapidement ratifiés et dûment mis en œuvre en Irlande.

M^{me} Godet
Employeuse (Bahamas)
(original anglais)

Au nom des employeurs du Commonwealth des Bahamas et des pays des Caraïbes, nous saluons la nouvelle convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, qui appelle les partenaires sociaux de chaque Etat Membre à unir leurs forces pour lutter contre des comportements inacceptables sur le lieu de travail, fondés sur le genre ou non, qui sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique. Les comportements de ce genre provoquent de l'anxiété et créent un climat de méfiance et d'insécurité sur le lieu de travail, ce qui, en définitive, entraîne une perte de main-d'œuvre, réduit l'efficacité et augmente les coûts, tant pour l'Etat que pour l'employeur.

La violence et le harcèlement sur le lieu de travail touchent aujourd'hui le personnel dans tous les métiers et secteurs économiques, qu'ils soient publics ou privés, formels ou informels, sans exception. Il fut un temps où un employeur pouvait sans problème dire à son salarié: «vos soucis personnels et familiaux restent à la maison; lorsque vous franchissez ces portes, c'est pour travailler»; mais les temps ont changé: aujourd'hui plus que jamais, la violence domestique suit la victime depuis chez elle et montre son affreux visage au travail. Et la situation est encore pire pour les travailleurs domestiques quand le foyer est le lieu de travail. Le monde du travail change, et nous devons donc, nous aussi, évoluer pour rester en phase avec lui. Les employeurs, en concertation avec les partenaires sociaux, sont appelés à aider leurs salariés à faire face au fléau de la violence et du harcèlement au travail.

Soyez assuré que, par l'intermédiaire du Conseil tripartite national des Bahamas, je prierai instamment le gouvernement de ratifier cette convention, et j'encourage mes frères et sœurs des Caraïbes à faire de même.

Pour conclure, je tiens à saluer les exceptionnelles qualités de direction du président du groupe des employeurs, M. Mdwaba, qui a soutenu dans ses efforts titanesques notre courageuse vice-présidente employeuse, M^{me} Matheson, laquelle a bénéficié de l'appui de nos armes secrètes: M^{mes} Rudelli et Rigg Herzog, MM. Thorns et Espinosa, ainsi que M^{me} Chang. Je salue également les efforts inlassables de M^{me} Clarke Walker, vice-présidente travailleuse, et de son excellente équipe. Bien sûr, le président de la commission normative, M. Patry, ne peut tirer sa calme détermination que de ses racines caraïbes; il vient du Canada, mais nous le saluons comme l'un des nôtres.

M^{me} Sephomolo
Employeuse (Lesotho)
(original anglais)

C'est un privilège de m'adresser à vous au nom des employeurs de la région Afrique, dont la République des Seychelles. Le travail d'établissement des normes a été difficile car nous traitons d'un sujet non seulement très sensible, mais aussi très complexe. Nous tenons à remercier la porte-parole du groupe des employeurs et vice-présidente de la commission, ainsi que son équipe. M^{me} Matheson a joué un rôle moteur et a présenté nos points de vue avec efficacité.

Les employeurs sont convaincus qu'il est urgent d'adopter une convention et une recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail pour attirer l'attention sur un ensemble de principes établissant une approche intégrée et pour donner des orientations sur les moyens de mettre œuvre ces principes. Il ne fait pas de doute que la violence et le harcèlement ont des effets dévastateurs sur les personnes, les entreprises, les économies et les sociétés. Permettez-moi aussi de citer un extrait de la convention qui nous est proposée: «la violence et le harcèlement sont

incompatibles avec la promotion d'entreprises durables et ont un impact négatif sur [...] les relations sur le lieu de travail, la motivation des travailleurs, la réputation de l'entreprise et la productivité». Il ne fait pas doute aussi que des lacunes existent dans la protection des travailleurs, qui doivent être comblées par l'adoption d'un instrument permettant de prévenir et de combattre la violence et le harcèlement. Chaque délégation a le droit de voter comme elle l'entend, mais il reste que nous vivons un moment essentiel de l'histoire de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Il est on ne peut plus opportun que, à l'occasion du centenaire de l'Organisation, nous ayons porté sur les fonts baptismaux ces instruments majeurs, qui seront les tout premiers du genre si nous les adoptons.

C'est pourquoi les employeurs de la région Afrique souscrivent aux points de vue exprimés en faveur de l'adoption des textes proposés.

M^{me} Magaya

Travailleuse (Zimbabwe)
(*original anglais*)

C'est un honneur pour moi de vous faire part, au nom des travailleurs de l'Afrique, de notre profonde joie et de notre immense gratitude pour le travail considérable auquel l'Organisation internationale du Travail (OIT) et ses mandants tripartites se sont livrés en entreprenant d'élaborer ces instruments.

En Afrique, la violence et le harcèlement sont un problème majeur qui touche toutes les personnes, et plus particulièrement les travailleuses, que ce soit dans l'économie informelle, le secteur agricole, le secteur domestique, les secteurs à prédominance masculine tels que les mines, ou dans de nombreux autres secteurs. C'est un fléau qu'il faut combattre avant qu'il nous élimine tous.

La violence et le harcèlement trouvent leur origine dans les graves inégalités que connaissent nos sociétés et qui se reflètent dans le monde du travail. Nous, les travailleurs de l'Afrique, sommes particulièrement fiers d'avoir pris part à un événement aussi historique, qui a été l'occasion d'engager un dialogue avec nos gouvernements et les employeurs pour prendre des mesures tenant compte des considérations de genre afin d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Nous nous félicitons du dialogue social et de la volonté qui se manifeste de mettre un terme à la violence et au harcèlement dans nos pays. Nous remercions tous ceux et celles qui ont contribué à la formidable tâche engagée. Au nom des travailleurs de l'Afrique, je tiens à vous dire que nous sommes prêts à adopter la convention et la recommandation et que nous jouerons le rôle qui nous incombe, en tant que travailleurs, pour assurer l'avènement d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Au nom des travailleurs de l'Afrique, je voudrais dire à nos gouvernements: finissons l'excellent travail accompli en ratifiant la convention et en garantissant une mise en œuvre effective de ces instruments. L'Afrique est plus forte lorsqu'elle est unie. Nous sommes prêts.

M^{me} Flores Liera

Gouvernement (Mexique)
(*original espagnol*)

Au nom du gouvernement mexicain, je tiens à remercier le président de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, M. Patry, du Canada, qui a conduit la négociation avec patience et efficacité et s'est toujours efforcé de trouver une bonne solution dans les moments difficiles. Nous remercions aussi les vice-présidentes, M^{me} Clarke Walker et M^{me} Matheson, pour leur détermination et leur engagement durant ces deux semaines.

L'adoption de la convention et de la recommandation n'est que le début d'un processus plus long au cours duquel chaque Etat examinera, conformément à ses procédures internes, la ratification de la convention et la mise en place de la législation requise en vue de son application. L'adoption de la convention aujourd'hui ne préjuge pas de l'issue de ces débats. Nous savons que ce qui figure dans cette convention et cette recommandation n'est pas pleinement satisfaisant pour toutes les parties. Cela signifie qu'un bon équilibre a été trouvé. Au fil des négociations, des intérêts différents, et bien souvent contradictoires, ont été mis en évidence. De notre point de vue, les textes définitifs sont le reflet d'un équilibre subtil entre tous ces intérêts, que l'on a obtenu en ayant constamment à l'esprit l'impératif de la protection des droits de l'homme. Cette négociation a également montré combien le tripartisme reste d'actualité, un tripartisme robuste qui est la seule façon de garantir un avenir du travail digne et décent, pour les générations d'aujourd'hui et pour celles de demain.

La convention et la recommandation sont nécessaires parce que nos sociétés ont contracté une dette vis-à-vis des travailleurs, et surtout des travailleuses, victimes de violence et de harcèlement dans le monde du travail. La recommandation est un guide non contraignant sur lequel les Etats pourront s'appuyer pour mettre en œuvre la convention de manière appropriée.

Le gouvernement du Mexique votera en faveur de ces deux instruments, et nous invitons tous les acteurs à se les approprier. Ils nous aideront à construire un avenir du travail fondé sur l'inclusion, la dignité et la justice sociale, un avenir avant tout sans violence ni harcèlement.

M. Al-Obaidli

Gouvernement (Qatar), s'exprimant
au nom du Conseil de coopération du Golfe
(*original arabe*)

Au nom du Conseil de coopération du Golfe, je voudrais remercier le président et les vice-présidentes de la commission pour la façon remarquable dont ils ont dirigé les travaux, pour les efforts qu'ils ont déployés afin d'établir un dialogue constructif entre tous les pays et pour la sagesse avec laquelle ils ont dirigé les négociations. Nos remerciements vont également aux dirigeants gouvernementaux et aux partenaires sociaux, grâce à qui la convention et la recommandation ont pu être adoptées par consensus en cette année du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Nos gouvernements ont soutenu ce processus tout au long de l'année écoulée. Nous sommes persuadés que les principes consacrés par ces deux instruments et les résultats auxquels nous sommes parvenus vont jouer un rôle fondamental dans la consécration de la protection des droits et dans la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Nous ne pouvons que voter en faveur de la convention et de la recommandation. Nous en profitons pour féliciter chaleureusement le secrétariat et le Bureau pour le rôle crucial qu'ils ont joué dans la préparation et la facilitation des travaux de la commission. Nous remercions également les interprètes et les traducteurs pour le travail qu'ils ont accompli tout au long des travaux de la commission.

M^{me} Mackintosh

Travailleuse (Nouvelle-Zélande)
(*original anglais*)

Dans cette convention, notre vision est celle d'un monde différent et d'un monde meilleur pour tous. Certes, je représente ici des centaines de milliers de travailleurs de mon pays mais, pour moi comme pour la plupart des travailleuses de mon entourage, cette convention et cette recommandation sont très importantes sur le plan personnel: #MeToo. Avec ces instruments, les travailleuses, qu'elles soient de Hollywood ou de Hamilton, ont

pris conscience des problèmes que nous connaissons tous. Je connais d'expérience l'effet d'étouffement, d'abattement et d'anéantissement que provoquent la discrimination et le harcèlement.

Cette convention, qui reconnaît la violence et le harcèlement comme un ensemble de pratiques et de comportements, prouve que mon vécu est pris en compte, qu'il figure bien dans cet ensemble de pratiques et de comportements. Je n'ai pas été assassinée au travail, contrairement à certaines de mes collègues, traquées et tuées par un partenaire violent. Je n'ai pas été battue au travail, mais une femme membre de mon syndicat, qui était gardienne de sécurité à l'Hôpital de Waikato, a été rouée de coups il y a quelques semaines à peine. Sachant que certains d'entre nous sont plus vulnérables que d'autres, et que nous vivons des choses à la fois semblables et différentes, ces instruments ne laissent véritablement personne de côté. Nous avons mené ces négociations tripartites avec la tête et le cœur et trouvé les mots pour donner un cadre à notre vision. Il faut maintenant passer de la parole aux actes. Agissons!

M^{me} Silva

Gouvernement (Uruguay), s'exprimant au nom du GRULAC
(*original espagnol*)

J'ai l'honneur d'intervenir au nom du groupe des Etats d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC). Nous arrivons aujourd'hui au terme d'un intense processus d'échange et de dialogue tout au long duquel le GRULAC s'est employé à agir de manière mesurée et constructive. A l'occasion du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT), les négociations, qui ont porté sur un thème on ne peut plus pertinent pour l'avenir du monde du travail, ont relancé la dynamique normative de cette Organisation.

C'est pour nos pays l'occasion de réaffirmer leur engagement en faveur d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, qui dépend des réalités et des législations propres à chacun d'eux. Nous remercions le président et les vice-présidentes de la commission pour leur direction éclairée et pour leur détermination, le rapporteur pour son rapport et le Bureau pour le dévouement dont il a fait preuve.

M^{me} Beckwith

Employeuse (Royaume-Uni)
(*original anglais*)

Je suis ravie de m'exprimer devant vous au nom de la Confédération de l'industrie britannique (CBI), qui représente 190 000 entreprises. Deux tiers d'entre elles ont des bureaux ou leur siège à l'étranger. Ensemble, elles emploient environ un tiers des travailleurs du secteur privé du Royaume-Uni.

Il est indispensable de faire cesser la violence et le harcèlement au travail si l'on veut instaurer des lieux de travail inclusifs et promouvoir le travail décent. Dès le début, la CBI a souhaité que les négociations donnent lieu à une convention car les employeurs du Royaume-Uni ont à cœur d'assumer leurs responsabilités. L'an dernier, nous avons fait part de notre inquiétude devant l'ampleur des définitions et du champ d'application du projet de convention, laquelle risquait de compromettre l'application rigoureuse de l'instrument. Cette année, le Bureau international du Travail (BIT) nous soumet un texte plus réaliste. La responsabilité qui incombe aux employeurs de protéger leur personnel contre la violence et le harcèlement au travail va maintenant de pair avec des éléments qu'ils maîtrisent.

C'est l'une des raisons pour lesquelles la CBI est fière d'apporter son soutien à la nouvelle convention. Un soutien qu'elle n'accorde pas, en revanche, à la recommandation, car elle estime que la convention a raté l'occasion de protéger expressément les travailleurs lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres ou intersexués (LGBTI), groupe dont on sait

pertinemment qu'il est exposé à la violence et au harcèlement. La CBI insiste sur le fait que la convention devrait protéger tous les travailleurs, y compris les LGBTI, et invite instamment les mécanismes de contrôle de l'Organisation internationale du Travail (OIT) à l'interpréter dans ce sens.

Si le Royaume-Uni dispose d'un socle indéfectible pour défendre les personnes vulnérables sur le lieu de travail, les entreprises britanniques et leurs chaînes d'approvisionnement veulent, quant à elles, avoir la certitude d'offrir une protection optimale grâce aux normes internationales du travail. Le Directeur général du BIT ayant ouvertement pris fait et cause pour les droits des LGBTI au travail, la CBI invite instamment les membres du Conseil d'administration à réviser les instruments existants ou à en concevoir un nouveau afin de veiller à protéger durablement les droits de tous les travailleurs dans le monde entier.

M. Zhukov

Gouvernement (Fédération de Russie)

(original russe)

La Fédération de Russie considère que la violence et le harcèlement dans le monde du travail sont totalement inacceptables. Dans notre pays, de tels agissements sont sans ambiguïté qualifiés de délits et engagent la responsabilité disciplinaire, administrative ou pénale de leurs auteurs, selon le cas. Nous pensons qu'éradiquer la violence et le harcèlement du monde du travail contribuera fortement à la réalisation du travail décent pour tous, tout en garantissant un meilleur respect des droits de l'homme et de la dignité humaine. *In fine*, il va sans dire qu'un travail exempt de violence et de harcèlement serait plus productif.

La délégation russe a participé de manière constructive à l'élaboration des documents que nous sommes en train d'examiner. Nos propositions étaient rationnelles. Elles visaient à éliminer les discordances manifestes au regard des normes de droit international en vigueur et à rendre la convention et la recommandation acceptables pour tous les pays Membres de l'Organisation internationale du Travail. Force est de constater toutefois que, lors de la discussion visant à convenir d'un texte pour les projets de convention et de recommandation, le point de vue de toutes les parties n'a pas été pleinement pris en compte. Il n'est pas certain qu'à l'avenir ces documents puissent devenir universels. Les obligations que ces instruments imposent aux signataires potentiels dépassent largement le cadre de la problématique de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Au vu de ce qui précède, la délégation de la Fédération de Russie ne peut malheureusement pas souscrire en l'état au projet de convention et de recommandation. Nous allons donc nous abstenir lors du vote.

M^{me} Rigg Herzog

Employeuse (Etats-Unis)

(original anglais)

J'aimerais tout d'abord faire une demande, que l'on peut assimiler à une question d'ordre. Il s'agit simplement de solliciter la possibilité, pour chaque délégation gouvernementale qui le souhaite, de prendre la parole sur ce sujet en temps voulu, avant que nous ne procédions au vote.

Le Conseil des Etats-Unis pour les entreprises internationales (USCIB) félicite également l'Organisation internationale du Travail (OIT) et ses mandants tripartites à l'occasion de la clôture de cette session du centenaire de la Conférence internationale du Travail, qui a été couronnée de succès. L'USCIB fait siens les remerciements qui ont été adressés au président de la commission, M. Patry, pour sa conduite avisée des travaux, ainsi

qu'aux vice-présidentes travailleuse et employeuse, M^{mes} Clarke Walker et Matheson, pour la générosité et le dévouement dont elles ont fait preuve sur cette question fondamentale.

L'USCIB est fier d'avoir pris une part active à cette double discussion normative importante destinée à adopter une nouvelle convention de l'OIT qui met opportunément l'accent sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. La violence tout comme le harcèlement sont des comportements inacceptables qui n'ont pas leur place dans nos sociétés, et encore moins sur nos lieux de travail. La convention à laquelle nous sommes parvenus ensemble pose un cadre ambitieux qui sied à un enjeu universel d'une telle importance. Elle précise également que, en vue d'éliminer ces pratiques condamnables, les employeurs des secteurs public et privé doivent déployer des efforts qui doivent correspondre à leur degré de contrôle, si l'on veut que ces efforts portent leurs fruits. L'USCIB est fier de souscrire à la convention.

Toute personne mérite d'être traitée avec dignité et respect; toute personne, sans exception, doit être protégée contre la violence et le harcèlement. Le fait que ni l'orientation sexuelle ni les personnes lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres ou intersexués (LGBTI) ne soient expressément mentionnées dans la convention ou la recommandation est donc une déception. Toutefois, nous estimons que, au paragraphe 13 de la recommandation, la référence faite aux «normes internationales du travail applicables et aux instruments relatifs aux droits humains applicables» désigne et recouvre aussi l'interprétation de ces instruments par les organes des Nations Unies compétents.

Alors que l'OIT entre dans son deuxième siècle d'existence, nous engageons le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies et le Directeur général du BIT à poursuivre sans relâche leur travail visant à apporter un éclairage supplémentaire et nécessaire au sujet des instruments internationaux, afin que ceux-ci soient véritablement inclusifs et que toute personne puisse, où qu'elle se trouve, être protégée contre la violence, le harcèlement et la discrimination.

M^{me} Coronación

Travailleuse (Philippines)
(*original anglais*)

Les discussions qui ont eu lieu sur la convention et la recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement ont été difficiles, mais il est toujours légitime de se battre pour les droits et le bien-être de tous les travailleurs, en particulier des travailleuses. Ces femmes ont un long vécu de souffrance due au patriarcat. Une souffrance qui résulte aussi de leur marginalisation économique, liée à la division sexiste du travail, à leur non-représentation en raison de leur subordination politique, et aux violences qu'elles subissent sous forme de harcèlement sexuel et moral, de violence domestique, d'intimidation, de viols et d'homophobie.

La convention et la recommandation reconnaissent les conséquences que la violence domestique entraîne pour les femmes en les tenant à l'écart de la vie active. Cela n'est pas sans importance, car cette forme de violence met en péril leur maintien dans leur emploi et leur sécurité au travail et a des incidences réelles sur la productivité. La négociation collective s'est déjà révélée extrêmement efficace face à ces répercussions en permettant à bon nombre de victimes de conserver leur emploi et ainsi de prendre leur indépendance et de fuir un partenaire violent. L'action des pouvoirs publics a aussi son utilité, notamment en assurant aux victimes une protection sociale adéquate.

Je suis fière que la législation de mon pays prévoie l'octroi d'un congé payé aux victimes de violence domestique, afin qu'elles puissent prendre le temps de consulter un médecin, de solliciter l'avis d'un avocat ou de rechercher un soutien psychologique, sans subir de perte de revenus. Parmi les femmes âgées de 15 à 49 ans qui ont été interrogées

dans le cadre de l'Enquête démographique et de santé, 2017, menée aux Philippines, une femme sur 20 a indiqué avoir subi des violences sexuelles sous une forme ou une autre. Or seules deux victimes sur cinq ont cherché de l'aide ou signalé leur cas. Ces chiffres sont la preuve qu'il y a encore beaucoup à faire. Les rapports de pouvoir inégaux entre hommes et femmes sont une réalité. De fait, les inégalités et la discrimination constituent une grande partie du problème.

Pour nous autres, membres du mouvement syndical, l'adoption d'une convention, complétée par une recommandation, concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail contribuera à faire en sorte que les victimes puissent enfin obtenir justice. Ces deux instruments, dont nous n'entendons pas nous contenter, nous aideront à libérer d'un fléau des millions de femmes, notamment les travailleuses domestiques migrantes, parmi lesquelles les cas de servitude et de traite ne sont que trop fréquents. Car, ainsi que l'a dit Andrea Dworkin, tant que des femmes, où que ce soit dans le monde, seront achetées ou vendues, nul ne sera vraiment libre.

M^{me} Baxter

Gouvernement (Canada)

(original anglais)

Au nom de ma délégation, je tiens à exprimer notre gratitude à tous ceux qui ont participé aux travaux de la commission pour leur détermination à ce que la violence et le harcèlement soient éliminés dans le monde du travail. Nous avons vivement apprécié leur collaboration, leur créativité et leur esprit de camaraderie. Nous tenons à remercier tout particulièrement le secrétariat pour le travail qu'il a accompli sans relâche au cours des cinq dernières années pour guider nos pas jusqu'à ce moment historique.

Nous avons répété à maintes reprises que le Canada était résolument favorable à l'élaboration d'une norme qui revête la forme d'une convention, complétée par une recommandation. Nous sommes fiers de ces instruments pionniers. Les efforts véritablement remarquables qui ont été déployés pour aboutir à ces textes témoignent de la valeur du tripartisme et nous montrent clairement que l'ouverture et l'écoute peuvent nous permettre d'accomplir de grandes choses.

Nous avons vécu de merveilleux moments après la clôture des discussions consacrées à ces instruments. Les participants se sont mis à chanter et à danser, et la joie communicative qui régnait dans la salle révélait tout l'espoir dont ces normes sont porteuses.

Si elles sont dûment mises en œuvre, ces normes permettront en effet de prévenir et de combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail et, par extension, dans l'ensemble de la société, moyennant notamment la prise en compte des effets de la violence domestique sur le monde du travail. Elles constitueront notre fil rouge pendant que s'accompliront les transformations culturelles et sociétales dont nous avons tous reconnu la nécessité.

En cette année du centenaire de l'Organisation internationale du Travail (OIT), il est important que nous regardions vers l'avenir. Le merveilleux travail que nous avons accompli ne constitue qu'une première étape, et c'est pourquoi nous vous invitons tous à adopter ces instruments, puis à les ratifier largement et à les mettre en œuvre, afin que leurs dispositions aient le pouvoir de façonner l'avenir du travail que nous espérons voir se réaliser.

M^{me} Newton
Gouvernement (Etats-Unis)
(original anglais)

Il est aisé de convenir que la violence et le harcèlement ne devraient jamais se manifester dans le monde du travail. Il est cependant beaucoup plus difficile et complexe de prévenir et de combattre comme il se doit la violence sur le lieu de travail. Aujourd'hui, nous franchissons une étape importante vers cet objectif. Les Etats-Unis appuient l'adoption de la convention, qui reconnaît que toute forme de violence et de harcèlement dans le monde du travail est inacceptable. Notre vote en faveur de la convention est l'expression de notre soutien à son ouverture pour ratification, étant entendu qu'un tel vote ne crée en soi aucune obligation, pas même l'obligation pour les Etats de ratifier ou de mettre en œuvre la convention.

Bien que la recommandation énonce de nombreuses mesures concrètes pouvant utilement contribuer à protéger les personnes des abus dans leur vie professionnelle, nous souhaitons clarifier certains points. Il importe de reconnaître que la mise en application légale, sur le lieu de travail, de la législation relative à l'immigration ne devrait pas être considérée, au sens de la convention, comme du harcèlement exercé par l'Etat sur les migrants ou les employeurs pour lesquels ils travaillent.

Les Etats-Unis affirment de surcroît qu'aucune des dispositions de la convention ne porte atteinte à leur souveraineté nationale, à leur immunité diplomatique ou à tout autre privilège et toute autre immunité qui leur sont conférés par le droit national ou international ou par convention internationale.

La référence au droit de toute personne à un lieu de travail exempt de violence et de harcèlement signifie que les Etats devraient s'efforcer de prendre des mesures appropriées pour remédier à la violence et au harcèlement qui y sont exercés.

Les Etats-Unis voudraient saluer l'immense travail accompli par les membres de la commission, en particulier Joan Barrett, fonctionnaire du gouvernement des Etats-Unis, dont l'esprit d'initiative et la détermination ont guidé non seulement les Etats-Unis, mais aussi de nombreux autres pays. Elle incarne ce que la fonction publique a de plus précieux.

Les Etats-Unis sont heureux de vivre cet instant historique. Nous espérons que les gouvernements, les employeurs et les travailleurs se saisiront largement de cette convention, tout comme l'Organisation internationale du Travail (OIT) dans ses propres activités. Nous sommes honorés de franchir à vos côtés cette étape vers un monde dans lequel chacun pourra travailler en toute sécurité et dans la dignité, et de participer à la mobilisation de tous pour mettre un terme à la violence et au harcèlement dans le monde du travail.

Adoption du projet de convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

Le Président

Nous passons à présent à l'adoption du projet de convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, dont le texte figure dans le *Compte rendu provisoire*, n° 7A. Nous procéderons partie par partie en commençant par le préambule.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte le projet de convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, partie par partie?

(Le préambule et les articles 1 à 20 du projet de convention sont adoptés successivement.)

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte le projet de convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail dans son ensemble ?

(Le projet de convention est adopté dans son ensemble.)

(Il est procédé à un vote par appel nominal.)

Annonce du résultat du vote par appel nominal sur l'adoption de la convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

Le Président

J'ai le plaisir et l'honneur de vous annoncer le résultat du vote par appel nominal sur l'adoption de la convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, dont le texte figure dans le *Compte rendu provisoire*, n° 7A.

Le résultat du vote est le suivant: 439 voix pour, 7 voix contre, avec 30 abstentions. Le quorum étant de 321 et la majorité des deux tiers de 298, la convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est adoptée.

(La convention est adoptée.)

(Les résultats détaillés du vote figurent à la fin du présent Compte rendu provisoire.)

Le Président

Je donne la parole à deux délégués, qui souhaitent apporter quelques précisions à propos de leur vote.

M. Sedigh Mostahkam

Gouvernement (République islamique d'Iran)

(original anglais)

La République islamique d'Iran a une politique de tolérance zéro vis-à-vis de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail et a déjà adopté toute une série de mesures réglementaires pour les prévenir et y remédier efficacement. Nous saluons tous les efforts déployés par l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour s'attaquer à cette question importante. La République islamique d'Iran s'est engagée de manière constructive dans l'action collective menée à cette fin. Nous espérons que les instruments adoptés aujourd'hui permettront d'éliminer toute forme de violence et de harcèlement dans le monde du travail.

Nous avons tous parcouru un long chemin pour arriver là où nous sommes aujourd'hui, malgré les divergences de vues et d'interprétation quant à certains concepts ou termes. Je saisis cette occasion pour dire, au nom de ma délégation, qu'il est entendu que tant la convention que la recommandation seront prises en considération conformément à la

législation nationale de chaque Etat Membre, et en fonction des situations nationales, ainsi que des normes et des valeurs socioculturelles. Par ailleurs, nous tenons à préciser qu'il n'existe pas de définition universellement acceptée et commune des groupes vulnérables et que, par conséquent, la classification des personnes exposées à la violence et au harcèlement devrait être fondée sur les systèmes juridiques nationaux.

M. Masís Fallas

Employeur (Costa Rica)

(*original espagnol*)

Au nom du secteur des entreprises du Costa Rica, j'affirme que la violence et le harcèlement dans le monde du travail sont des comportements odieux et condamnables, qui ne peuvent et ne doivent en aucun cas être acceptés. C'est pourquoi ce type de situation est clairement tranché dans la législation costaricienne, tant en matière pénale que dans les lois spéciales. Le texte initialement proposé par le Bureau comportait sans aucun doute de nombreuses lacunes sur le plan juridique et a été nettement amélioré grâce au groupe des employeurs et aux autres groupes qui ont participé pendant deux semaines aux travaux de la commission.

Toutefois, le texte de la convention continue de présenter des faiblesses qui ne peuvent être négligées. Certaines des recommandations qui y sont formulées sont malheureusement préjudiciables pour le secteur des entreprises non seulement du Costa Rica, mais aussi de toute l'Amérique latine, car elles introduisent la violence domestique dans le monde du travail.

En outre, la convention est excessivement ambiguë en ce qui concerne la responsabilité des employeurs, pour qui il est très difficile de savoir quelle en est l'étendue, que ce soit dans une petite ou moyenne entreprise ou dans une grande entreprise. Le monde du travail étant un concept très large, les employeurs devront assumer la responsabilité découlant d'incidents qui touchent des personnes qu'ils ne connaissent pas: des personnes à la recherche d'un emploi, dans des lieux hors de leur portée – espaces publics –, ou dans des situations qui ne relèvent pas de la sphère de leur contrôle, comme les déplacements professionnels. Cela pourrait avoir des conséquences préoccupantes, en particulier pour les petites et moyennes entreprises.

Adoption du projet de recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

Le Président

Nous passons à présent à l'adoption du projet de recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, dont le texte figure dans le *Compte rendu provisoire*, n° 7A. Nous procéderons partie par partie en commençant par le préambule.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte le projet de recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, partie par partie?

(*Le préambule et les paragraphes 1 à 23 du projet de recommandation sont adoptés successivement.*)

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte le projet de recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail dans son ensemble?

(Le projet de recommandation est adopté dans son ensemble.)

(Il est procédé à un vote par appel nominal.)

Annnonce du résultat du vote par appel nominal sur l'adoption de la recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

Le Président

J'ai le plaisir et l'honneur de vous annoncer le résultat du vote par appel nominal sur l'adoption de la recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, dont le texte figure dans le *Compte rendu provisoire*, n° 7A.

Le résultat du vote est le suivant: 397 voix pour, 12 voix contre, avec 44 abstentions. Le quorum étant de 321 et la majorité des deux tiers de 273, la recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est adoptée.

(La recommandation est adoptée.)

(Les résultats détaillés du vote figurent à la fin du présent Compte rendu provisoire.)

Le Président

Je donne la parole à un délégué, qui souhaite apporter quelques précisions à propos de son vote.

M. Benavidez

Gouvernement (Philippines)

(original anglais)

Je souhaite simplement dire que notre vote en faveur de l'adoption de la convention et de la recommandation n'est pas simplement un vote de confirmation et de soutien à un texte. C'est un vote d'espoir par lequel nous exprimons une vision d'avenir: l'espoir que, par un engagement véritablement constructif et tripartite, nous, aux Philippines, travaillerons ensemble pour mettre en œuvre les principes de la convention lorsqu'elle aura été ratifiée; et l'espoir qu'une ratification et une application universelles conduiront à libérer tous les lieux de travail de la violence et du harcèlement, faisant ainsi progresser le travail décent – pour tous, et pas uniquement pour quelques-uns.

Adoption de la résolution concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

Le Président

Il nous reste à présent à adopter la résolution concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte la résolution?

(La résolution est adoptée.)

Le Président

Nous avons donc ainsi terminé l'examen des résultats de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Nous avons pu marquer ensemble, avec dignité, le moment historique qui consiste à pouvoir présenter publiquement et avec fierté de nouveaux instruments et une résolution concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Comme vous le savez, cette question a fait l'objet d'une première discussion à la 107^e session de la Conférence internationale du Travail. Le résultat auquel nous sommes parvenus aujourd'hui est donc le fruit de plusieurs années d'un travail particulièrement intense.

J'ose dire ici et affirmer de cette tribune que vous, délégués et membres de la commission, avez réalisé ce qui ne semblait pas envisageable il y a encore quelques années. Nous rendons aussi hommage à celles et ceux qui ont eu le courage de dénoncer les situations de harcèlement et de violence au travail.

Je vous félicite toutes et tous!

(La séance est levée à 13 h 20.)



**Vote final par appel nominal sur d'adoption de la Convention concernant
l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail**

**Final record vote on the adoption of the Convention concerning the
elimination of violence and harassment in the world of work**

**Votación nominal final sobre la adopción del Convenio sobre la
eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**

Pour/For/En Pro: 439
Contre/Against/En contra: 7
Abstentions/Abstentions/Abstenciones: 30
Quorum: 321
Maj./May.: 298

Pour/For/En Pro: 439

Afrique du Sud/South Africa/Sudáfrica
MDWABA, Mr (E)
NTSHALINTSHALI, Mr(T/W)

Albanie/Albania
NEZAJ, Mr (G)

Algérie/Algeria/Argelia
KHIAT, M. (G)
ZAIDI, M. (G)
MEGATELI, M. (E)
BENMOUHOUB, M.(T/W)

Allemagne/Germany/Alemania
NEU-BRANDENBURG, Ms (G)
ARNOLD, Ms (G)
VOLLMANN, Ms(T/W)

Angola
GUIMARÃES, M. (G)
FRANCISCO, M. (G)
TONDELA, M. (E)
FRANCISCO, Mme(T/W)

Arabie saoudite/Saudi Arabia/Arabia Saudita
ALGASSIM, Mr (G)
ALJUAID, Mr (G)
ALMOHAMMADI, Mr (E)
ALJARYAD, Mr(T/W)

Argentine/Argentina
PROFFEN, Sr. (G)
PORTA, Sra. (G)
MARTINEZ, Sr.(T/W)

Australie/Australia
KIDD, Ms (G)
DURBIN, Ms (G)
BARKLAMB, Mr (E)
ISMAIL, Ms(T/W)

Autriche/Austria
ZIERING, Ms (G)
DEMBISHER, Ms (G)
STELCZENMAYR, Ms(T/W)

Bahamas
PINDER, Mr (G)
GODET, Mrs (E)
CARTWRIGHT-LEWIS, Mrs(T/W)

Bahreïn/Bahrain/Bahrein
JAAFAR, Mr (G)
SALMAN, Mr (G)
ALAMER, Mr (E)
SHEHAB, Mr(T/W)

Bangladesh
AHSAN, Mr (G)
K M ALI, Mr (G)
AHMED, Mr (E)
NAHAR, Ms(T/W)

Barbade/Barbados
FORTE, Mr (G)
HOPE-GREENIDGE, Mrs (G)
MAYERS-GRANVILLE, Mrs (E)
MOORE, Mrs(T/W)

Belgique/Belgium/Bélgica
SOETE, M. (G)
MUYLLE, M. (G)
VERTENUEIL, M.(T/W)

Bénin/Benin
ZANOU, M. (G)
HOUNNOUVI, M. (E)
BACHABI, M.(T/W)

Bolivie (État plurinational de)/Bolivia (Plurinational State of)/Bolivia (Estado Plurinacional de)
MAYTA LIMACHI, Sra. (G)
ALANOCA MAMANI, Sr. (G)
FLORES VILLARROEL, Sr.(T/W)

Botswana
KOKORWE, Mrs (G)
MOJAFI, Mr (G)
GABOBAKE, Mr(T/W)

Brésil/Brazil/Brasil
DALCOLMO, Sr. (G)
FARANI AZEVÊDO, Sra. (G)
TORRES, Sr.(T/W)

Bulgarie/Bulgaria
TOMOV, Mr (G)
KOSTADINOVA, Mrs (G)
DIMITROV, Mr(T/W)

Burkina Faso
FOROGO/YELKOUNI, Mme (G)
COULIBALY, M. (G)
NANA, M.(T/W)

Burundi
MINANI, M. (G)

Cabo Verde
VAZ FERNANDES BENOLIEL, M. (E)
VEIGA DE ALMEIDA, Mme(T/W)

Cambodge/Cambodia/Camboya

SOVANN, Mrs (G)
NEY, Mr (G)
CHUON, Mr(T/W)

Canada/Canadá

THORNTON, Ms (G)
KRÜGER, Ms (G)
REGENBOGEN, Ms (E)
CLARKE WALKER, Ms(T/W)

*République centrafricaine/Central
African Republic/República
Centroafricana*

PSIMHIS, Mme (E)
RAMADAN, M.(T/W)

Chili/Chile

ARAB VERDUGO, Sr. (G)
SERAZZI, Sr. (G)
MUÑOZ VALENZUELA, Sra.(T/W)

Chine/China

HAO, Mr (G)
DUAN, Mr (G)
LIU, Ms (E)
JIANG, Mr(T/W)

Chypre/Cyprus/Chipre

ZENIERI, Ms (G)
ANDREOU PANAYIOTOU, Ms (G)
POLYVIOU, Mr (E)
PIERI, Mr(T/W)

Colombie/Colombia

ARANGO OLMOS, Sra. (G)
ADRIANA, Sra. (G)
FLEREZ GONZALEZ, Sra.(T/W)

Congo

AKONDZO NGUIAMBO, M. (G)

*République de Corée/Republic of
Korea/República de Corea*

HA, Mr (G)
CHUNG, Ms (G)
LEE, Ms(T/W)

Costa Rica

DUNCAN VILLALOBOS, Sra. (G)
GAMBOA ACUÑA, Sra. (G)
ROJAS VÍLCHEZ, Sr.(T/W)

Côte d'Ivoire/Côte d'Ivoire

COULIBALY, Mme (G)
EKPO, M. (G)
LADOUYOU, M. (E)
BOGA, M.(T/W)

Croatie/Croatia/Croacia

SUBOTIC, Mr (G)
SKORO, Ms (G)
SLADOVIC, Ms (E)
SOBOTA, Ms(T/W)

Cuba

LAU VALDÉS, Sra. (G)
RODRÍGUEZ CAMEJO, Sra. (G)
MESA GARCÍA, Sr. (E)

Danemark/Denmark/Dinamarca

JENSEN, Ms (G)
LORENTZEN, Mr (G)
WALDORFF, Mr(T/W)

*République dominicaine/Dominican
Republic/República Dominicana*

HERRERA GONZALEZ, Sr. (G)
CARABALLO, Sr. (G)
DEL RIO DOÑE, Sr.(T/W)

Egypte/Egypt/Egipto

HUSSEIN, Mrs (G)
NAZMY, Mr (G)
MOHAMED, Mr(T/W)

El Salvador

MOLINA DE HUEZO, Sra.(T/W)

*Emirats arabes unis/United Arab
Emirates/Emiratos Árabes Unidos*

ALNUAIMI, Mr (G)
AL SALEH, Ms (G)
BIN SULAIMAN, Ms (E)
ALSHAMSI, Mr(T/W)

Equateur/Ecuador

DÁVALOS, Sr. (G)
DÍAZ, Srta. (G)

Erythrée/Eritrea

TECLE, Ms (G)
WOLDEYESUS, Mr (G)

Espagne/Spain/España

REMÓN MIRANZO, Sr. (G)
PÁRAMO MONTERO, Sr. (G)
LACASA ASO, Sr. (E)
GALLEGO GARCÍA, Sr.(T/W)

Estonie/Estonia

PROOS, Ms (G)
TÕNISMAA, Ms (G)
METS, Ms (E)
TOOMSALU, Ms(T/W)

Eswatini

MKHALIPHI, Mr (G)
TSABEDZE, Mr (G)
DLAMINI, Mr(T/W)

*Etats-Unis/United States/Estados
Unidos*

NEWTON, Mrs (G)
MORGAN, Ms (G)
HERZOG, Ms (E)
FINNEGAN, Mr(T/W)

Ethiopie/Ethiopia/Etiopía

ADEWO, Mr (G)
ENDRIS, Mr (E)
AMENU, Mr(T/W)

Fidji/Fiji

CAWARU, Mr (G)
BALEDROKADROKA, Mr (G)
HAZELMAN, Mr (E)
ANTHONY, Mr(T/W)

Finlande/Finland/Finlandia

NÄRHINEN, Mr (G)
HEINONEN, Ms (G)
KALLIO, Mr (E)
ILVESKIVI, Ms(T/W)

France/Francia

DENIS, M. (G)
KARVAR, Mme (G)
VAUCHEZ, Mme (E)
THIBAUT, M.(T/W)

Géorgie/Georgia

DOBORJGINIDZE, Ms (G)

Ghana

BALLANS, Mr (G)
OFORI AGYEMANG, Mrs (G)
FRIMPONG, Mr (E)
BAAH, Mr(T/W)

Grèce/Greece/Grecia

GKOUVA, Ms (G)
ANTONOPOULOU, Ms (G)
KYRIAZIS, Mr (E)
VARCHALAMA, Ms(T/W)

Guatemala

SANDOVAL GARCÍA, Sr. (G)
MANCILLA GARCÍA, Sr.(T/W)

Guinée/Guinea

DOUMBOUYA, M. (G)
KOUROUMA, Mme(T/W)

Guyana

VANSLUYTMAN-CORBIN, Ms (G)
GOOLSARRAN, Mr (E)
MCDONALD, Ms(T/W)

Haiti/Haiti/Haití

BOUTIN, M. (G)

Honduras

VILLANUEVA REYES, Sr. (G)
RIZZO ALVARADO, Sr. (G)
SABILLON PAZ, Sra.(T/W)

Hongrie/Hungary/Hungría

BODGÁL, Mrs (G)
VARGA, Mr (G)
BOROSNÉ BARTHA, Mrs (E)
DOSZPOLYNÉ DR. MÉSZÁROS,
Mrs(T/W)

Îles Cook/Cook Islands/Islas Cook

THONDOO, Ms (G)
HERMAN, Ms (G)
PYNENBURG, Mr (E)
MAUNGA, Mr(T/W)

Inde/India

SAMARIYA, Mr (G)
RUNGTA, Mr (E)
KUMAR, Mr(T/W)

Indonésie/Indonesia

ERWIN, Mr (G)
HARTAWAN, Mr (G)
SANTOSO, Mr (E)
GUNAWAN, Mr(T/W)

République islamique d'Iran/Islamic Republic of Iran/República Islámica del Irán

SHAHRIVAR, Mr (G)
BEHZAD, Mr (G)
MOHAMMAD HOSSEIN FALLAH, Mr (E)
FATHOLLAHI, Mr(T/W)

Irlande/Ireland/Irlanda

KELLY, Mr (G)
WARD, Ms (G)
WHELAN, Mr (E)
JOYCE, Mr(T/W)

Islande/Iceland/Islandia

GUNNARSDÓTTIR, Mrs (G)
KRISTINSSON, Mr (G)
ÁRNASON, Mr (E)
NORDDAHL, Mr(T/W)

Israël/Israel

GALILEE METZER, Ms (G)
RAZ SHECHTER, Ms (G)
SHAPIRA, Ms(T/W)

Italie/Italy/Italia

CORINTO, Ms (G)
TOMASI, Mr (G)
ROSSI, Ms (E)
DEL RIO, Ms(T/W)

Jamaïque/Jamaica

MULLINGS-WILLIAMS, Mrs (G)
BARNES, Mr (G)
PRYCE, Ms(T/W)

Japon/Japan/Japón

IHARA, Mr (G)
ASADA-MIYAKAWA, Ms (G)
OHMI, Mr(T/W)

Kenya

OMONDI, Mr (G)
MUGO, Mrs (E)
ATWOLI, Mr(T/W)

Kiribati

TOOKI KANOUA, Mrs (G)
TAATOA, Mrs (G)

Koweït/Kuwait

ALAZMI, Mr (G)
ALMOUSA, Mr (G)
ALRABAH, Mr (E)

Lao, Rép. démocratique populaire/Lao People's Democratic Rep./Rep. Democrática Popular Lao

YANGLUESAI, Mr (G)
INTHALATH, Mr (G)
PHIRASAYPHITHAK, Mrs (E)
VONGKHASEUM, Mr(T/W)

Lesotho

PHEKO, Mr (G)
MATSOLO, Mrs (G)
SEPHOMOLO, Mrs (E)
SEMATLANE, Mr(T/W)

Lettonie/Latvia/Letonia

KOSA-AMMARI, Mrs (G)
KARKLINS, Mr (G)
STEPINA, Mrs (E)
PREISA, Mrs(T/W)

Liban/Lebanon/Líbano

DAHROUJ, Mlle (G)
FAYAD, M. (G)

Libéria/Liberia

KOLLIE, Mr (G)
SAMPSON, Mrs (G)
TARLUE, Mr(T/W)

Libye/Libya/Libia

JOHA, Mr (G)
ALMSHERM, Mr (G)

Lituanie/Lithuania/Lituania

DULKINAITE, Ms (G)
MINEIKAITE, Ms (G)
RIZGELE, Ms (E)
KRUPAVICIENE, Mrs(T/W)

Luxembourg/Luxemburgo

WELTER, Mme (G)
TUNSCH, M. (G)
KIEFFER, M. (E)
SCHAUL-FONCK, Mme(T/W)

Macédoine du Nord/North Macedonia/Macedonia del Norte

BILALI, Mr (G)

Malawi

NYANGULU, Mr (G)
KHAKI, Mr (E)
KALEKENI, Mr(T/W)

Mali/Mali

BAGAYOKO, M. (G)
TOGO, M. (G)
GUINDO, M. (E)
KONATE, M.(T/W)

Malte/Malta

CARUANA, Ms (G)
HABER, Ms (G)
FARRUGIA, Mr (E)
BUGEJA, Mr(T/W)

Maroc/Morocco/Marruecos

ZNIBER, M. (G)
BENKHALIL, M. (G)
EL MOKHAREK, M.(T/W)

Maurice/Mauritius/Mauricio

DURSUN, Mr (E)
IMRITH, Mr(T/W)

Mexique/Mexico/México

LUNA CAMACHO, Sra. (G)
FLORES LIERA, Sra. (G)
MEDINA TORRES, Sr.(T/W)

Mongolie/Mongolia

ADIYA, Ms (G)
LUNDEG, Mr (G)
ENEBISH, Mr(T/W)

Monténégro/Montenegro

SOC, Ms (G)
RATKOVIC, Mr (G)
RADULOVIC, Ms (E)
KRSMANOVIC, Mr(T/W)

Mozambique

MAVILA, M. (G)
DIMAS, M. (E)
TIMANA, M.(T/W)

Myanmar

MYAE, Ms (G)
SHEIN, Mr (G)
NWE, Ms (E)
MAUNG, Mr(T/W)

Namibie/Namibia

SHINGUADJA, Mr (G)
PARKHOUSE, Mr (E)
MUNIARO, Mr(T/W)

Nicaragua

TORRES BRIONES, Sra. (G)
MORALES, Sr. (G)
COREA TORRES, Sr. (E)
MORALES PEREZ, Sra.(T/W)

Niger/Niger

DOUNAMA, M. (G)
BOUBAKARI, M. (E)

Nigéria/Nigeria

WABBA, Mr(T/W)

Norvège/Norway/Noruega

SAMUELSEN, Mrs (G)
GEDE VIDNES, Mrs (G)
ALSVIK, Mrs (E)
FAUSKE, Mrs(T/W)

Nouvelle-Zélande/New Zealand/Nueva Zelandia

HOBBY, Mr (G)
RUSSELL, Ms (G)
HOPE, Mr (E)
MACKINTOSH, Ms(T/W)

Oman/Omán

AL MULLAHI, Mr (G)
AL MAMARI, Ms (E)
AL-KHARUSI, Mr(T/W)

Ouganda/Uganda

WANDERA, Mr (G)
MWANIKA, Mr (G)
OPIO, Mr (E)
OWERE, Mr(T/W)

Pakistan/Pakistán

AZIZ, Mr (E)
AWAN, Mr(T/W)

Panama/Panamá

SANTAMARÍA GUERRERO, Sra. (G)
GÓMEZ RUILOBA, Sr. (G)
MÉNDEZ, Sr.(T/W)

Papouasie-Nouvelle-Guinée/Papua New Guinea/Papua Nueva Guinea

VAGI, Ms (G)
LOVAGA, Mrs (G)
WILLIE, Ms (E)

Paraguay

ZAYAS MARTINEZ, Sr.(T/W)

Pays-Bas/Netherlands/Países Bajos

VAN DE SANDE, Mr (G)
POST, Mrs (G)
POSTMA, Mr(T/W)

Pérou/Peru/Perú

BRICEÑO SALAZAR, Sr. (G)
QUINONES INFANTE, Sr. (G)
VEGA ROMERO, Sr.(T/W)

Philippines/Filipinas

PERIDA-TRAYVILLA, Ms (G)
BENAVIDEZ, Mr (G)
TAN, Mr (E)
CORONACION, Ms(T/W)

Pologne/Poland/Polonia

MAKSYMUK, Mr (E)
GLIKSMAN, Mr(T/W)

Portugal

RIBEIRO, Mme (G)
NUNES, M. (G)
HENRIQUE, Mr (E)
CARLOS, M.(T/W)

Qatar

ALOBAILY, Mr (G)
AL-MARRI, Mr (G)
AL-MEER, Mr (E)
AL-KAABI, Mr(T/W)

Rép. démocratique du

Congo/Democratic Republic of the Congo/Rep. Democrática del Congo

TSHIMUANGA MINCHIABO
MUTOMBO, Mme (G)
ATIBU SALEH MWEKEE, M. (E)
NDONGALA N'SIBU, M.(T/W)

Roumanie/Romania/Rumania

TACHE, M. (G)
TUDORIE, M. (G)
COSTACHE, M. (E)

Royaume-Uni/United Kingdom/Reino Unido

OVERETT SOMNIER, Ms (G)
STEIJGER, Ms (G)
PERCIVAL, Mr (E)
BROWN, Ms(T/W)

Fédération de Russie/Russian

Federation/Federación de Rusia

ZHARKOV, Mr(T/W)

Rwanda

MWAMBARI, Mr (G)
MUREKATETE, Mr (E)
MANZI MWEZI, Mr(T/W)

Saint-Marin/San Marino

DEDIC, Mlle (G)
BOSSI, Mme (E)
GIARDINIERI, M.(T/W)

Samoa

UIESE RIMONI, Ms (G)
LAFI-SIMAMAO, Ms (G)
WILSON, Mr (E)
AFAMASAGA, Mrs(T/W)

Sénégal/Senegal

CISSE, M. (G)
FALL, Mme (G)
DIOP, M. (E)
GUIRO, M.(T/W)

Serbie/Serbia

STANIC, Ms (G)
SAVIC, Ms (G)
STOJILJKOVIC, Mr(T/W)

Seychelles

BAKER, Mr (G)
MOREL, Ms (G)
HOARAU, Mrs (E)
ROBINSON, Mr(T/W)

Singapour/Singapore/Singapur

TEE, Ms(T/W)

Slovaquie/Slovakia/Eslovaquia

PODHORSKÝ, Mr (G)
BERINEC, Mr (G)
OCENÁŠ, Mr (E)
UHLEROVÁ, Ms(T/W)

Slovénie/Slovenia/Eslovenia

TRAVNIK, Ms (G)
DRAKSLER, Ms (G)
ILEŠIĆ CUJOVIC, Ms(T/W)

Somalie/Somalia

MOHAMUD, Mr (G)
OSMAN, Mr (G)
NUR, Mr(T/W)

Soudan/Sudan/Sudán

AGIED, Mr (G)
ABBAS, Mr (G)
ELGURASHI, Mr (E)

Sri Lanka

RAJAPAKSA PATHIRANNAHELAGE, Mr (G)
RAJAPAKSA PALLEGEDARA, Mr (G)
RANAWAKAARACHCHI, Mr(T/W)

Suède/Sweden/Suecia

SPÅNT, Mrs (G)
JANSON, Mr (G)
NYGREN, Mrs(T/W)

Suisse/Switzerland/Suiza

BERSET BIRCHER, Mme (G)
PEREZ-LA PLANTE, M. (G)
CIRIGLIANO, M.(T/W)

Suriname

PIROE, Mr (G)
MANGROE, Ms (G)
TORILAL, Mr (E)
GORISSON, Ms(T/W)

République arabe syrienne/Syrian Arab Republic/República Árabe Siria

KADRI, Mr(T/W)

République-Unie de Tanzanie/United Republic of Tanzania /República Unida de Tanzania

MALATA, Mr (G)
MLIMUKA, Mr (E)
MSIGWA, Mr(T/W)

République tchèque/Czech Republic/República Checa

KÁRA, Mr (G)

ZAJAROŠOVÁ, Ms (G)

ZBRANKOVÁ, Ms (E)

SAMEK, Mr(T/W)

Thaïlande/Thailand/Tailandia

THANGHONG, Mr (G)

WALEEITTIKUL, Mr (G)

KUMKRATHOK, Mr(T/W)

Togo

SAMA, Mme (E)

AGBENOU, M.(T/W)

Le Royaume des Tonga/The Kingdom of Tonga/El Reino de Tonga

FOTU, Ms (G)

KATOA, Ms (G)

ALI, Mr (E)

ALI, Mr(T/W)

Trinité-et-Tobago/Trinidad and Tobago/Trinidad y Tabago

BAPTISTE-PRIMUS, Mrs (G)

MELVILLE-JACK, Ms (G)

NANCOO, Mr (E)

ANNISETTE, Mr(T/W)

Tunisie/Tunisia/Túnez

GHORAB, Mme (G)

ZRELLI, M. (G)

GHARIANI, M. (E)

HAMMAMI, Mme(T/W)

Turquie/Turkey/Turquía

TUNCAY, Mr (G)

AYBEY, Mr (G)

KOÇ, Mr (E)

Ukraine/Ucrania

DEMCHENKO, Mr (G)

OSOVIYI, Mr(T/W)

Uruguay

LOUSTAUNAU, Sr. (G)

BAJAC, Sra. (G)

ABDALA, Sr.(T/W)

Vanuatu

RAU, Mr (G)

BUTAL, Ms(T/W)

Viet Nam

NGUYEN, Mr (G)

NGUYEN, Mr (E)

Zimbabwe

NGORIMA, Mr (G)

CHINAKIDZWA, Ms (G)

MUREFU, Mr (E)

MUTASA, Mr(T/W)

Contre/Against/En contra: 7

Costa Rica

MASÍS FALLAS, Sr. (E)

République dominicaine/Dominican Republic/República Dominicana

RODRIGUEZ VELAZQUEZ, Sr. (E)

El Salvador

CARDENAL DEBAYLE, Sr. (E)

Guatemala

RICCI MUADI, Sr. (E)

Malaisie/Malaysia/Malasia

ARUMUGAM, Mr (E)

MANSOR, Mr(T/W)

Singapour/Singapore/Singapur

YEE, Mr (E)

Abstentions/Abstentions/ Abstenciones: 30

Allemagne/Germany/Alemania

HORNUNG-DRAUS, Ms (E)

Argentine/Argentina

FUNES DE RIOJA, Sr. (E)

Autriche/Austria

SEKARDI, Mr (E)

Bolivie (État plurinational de)/Bolivia (Plurinational State of)/Bolivia (Estado Plurinacional de)

AGREDA GOMEZ, Sr. (E)

Brésil/Brazil/Brasil

PORTUGAL FILHO, Sr. (E)

Chili/Chile

BOBIC CONCHA, Sr. (E)

Colombie/Colombia

ECHAVARRÍA SALDARRIAGA, Sr. (E)

Danemark/Denmark/Dinamarca

DREESEN, Mr (E)

El Salvador

GARCIA AVILA, Sra. (G)

MAZA MARTELLI, Sr. (G)

Honduras

URTECHO LOPEZ, Sr. (E)

Japon/Japan/Japón

MATSUI, Mr (E)

Kirghizistan/Kyrgyzstan/Kirguistán

MUKASHEV, Mr (G)

Malaisie/Malaysia/Malasia

HASAN, Mrs (G)

AB RAHMAN, Mr (G)

Mexique/Mexico/México

CARVAJAL BUSTAMANTE, Sr. (E)

Panama/Panamá

LEDEZMA VERGARA, Sr. (E)

Paraguay

LOPEZ BENITEZ, Sra. (G)

BRIZUELA, Sr. (G)

GONZALEZ ARIAS, Sr. (E)

Pérou/Peru/Perú

BARRENECHEA CALDERÓN, Sr. (E)

Fédération de Russie/Russian Federation/Federación de Rusia

ZHUKOV, Mr (G)

GATILOV, Mr (G)

Singapour/Singapore/Singapur

CHI, Ms (G)

TAN, Mr (G)

Sri Lanka

WEERASINGHE, Mr (E)

Suède/Sweden/Suecia

BECKMAN, Mr (E)

Suisse/Switzerland/Suiza

TADDEI, M. (E)

Thaïlande/Thailand/Tailandia

SRIPIEAN, Mr (E)

Uruguay

FOSTIK, Sr. (E)



**Vote final par appel nominal sur d'adoption de la Recommandation
concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde
du travail**

**Final record vote on the adoption of the Recommendation concening the
elimination of violence and harassment in the world of work**

**Votación nominal final sobre la adopción de la Recomendación sobre la
eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**

Pour/For/En Pro: 397
Contre/Against/En contra: 12
Abstentions/Abstentions/Abstenciones: 44
Quorum: 321
Maj./May.: 273

Pour/For/En Pro: 397

Afrique du Sud/South Africa/Sudáfrica

NDEBELE, Mr (G)
MDWABA, Mr (E)
NTSHALINTSHALI, Mr(T/W)

Albanie/Albania

NEZAJ, Mr (G)

Algérie/Algeria/Argelia

KHIAT, M. (G)
ZAIDI, M. (G)
MEGATELI, M. (E)
BENMOUHOU, M.(T/W)

Allemagne/Germany/Alemania

NEU-BRANDENBURG, Ms (G)
ARNOLD, Ms (G)
VOLLMANN, Ms(T/W)

Angola

GUIMARÃES, M. (G)
FRANCISCO, M. (G)
TONDELA, M. (E)
FRANCISCO, Mme(T/W)

Arabie saoudite/Saudi Arabia/Arabia Saudita

ALGASSIM, Mr (G)
ALJUAID, Mr (G)
ALMOHAMMADI, Mr (E)
ALJARYAD, Mr(T/W)

Argentine/Argentina

PROFFEN, Sr. (G)
PORTA, Sra. (G)
MARTINEZ, Sr.(T/W)

Australie/Australia

KIDD, Ms (G)
DURBIN, Ms (G)
ISMAIL, Ms(T/W)

Autriche/Austria

ZIERING, Ms (G)
DEMBSHER, Ms (G)
STELCZENMAYR, Ms(T/W)

Bahamas

GODET, Mrs (E)
CARTWRIGHT-LEWIS, Mrs(T/W)

Bahreïn/Bahrain/Bahrein

JAAFAR, Mr (G)
SALMAN, Mr (G)
ALAMER, Mr (E)
SHEHAB, Mr(T/W)

Bangladesh

AHSAN, Mr (G)
K M ALI, Mr (G)
MONTU, Mr(T/W)

Barbade/Barbados

FORTE, Mr (G)
HOPE-GREENIDGE, Mrs (G)
MAYERS-GRANVILLE, Mrs (E)
MOORE, Mrs(T/W)

Belgique/Belgium/Bélgica

SOETE, M. (G)
MUYLLE, M. (G)
VERTENUEIL, M.(T/W)

Bénin/Benin

ZANOU, M. (G)
HOUNNOUVI, M. (E)

Bolivie (État plurinational de)/Bolivia (Plurinational State of)/Bolivia (Estado Plurinacional de)

MAYTA LIMACHI, Sra. (G)
ALANOCA MAMANI, Sr. (G)
FLORES VILLARROEL, Sr.(T/W)

Botswana

KOKORWE, Mrs (G)
MOJAFI, Mr (G)
GABOBAKE, Mr(T/W)

Brésil/Brazil/Brasil

TORRES, Sr.(T/W)

Bulgarie/Bulgaria

TOMOV, Mr (G)
KOSTADINOVA, Mrs (G)
DIMITROV, Mr(T/W)

Burkina Faso

FOROGO/YELKOUNI, Mme (G)
COULIBALY, M. (G)
OUEDRAOGO, M.(T/W)

Cabo Verde

VAZ FERNANDES BENOLIEL, M. (E)
VEIGA DE ALMEIDA, Mme(T/W)

Cambodge/Cambodia/Camboya

SOVANN, Mrs (G)
NEY, Mr (G)
CHUON, Mr(T/W)

Canada/Canadá

THORNTON, Ms (G)
KRÜGER, Ms (G)
REGENBOGEN, Ms (E)
CLARKE WALKER, Ms(T/W)

République centrafricaine/Central African Republic/República Centrafricana
SABORO, M. (G)
PSIMHIS, Mme (E)
RAMADAN, M.(T/W)

Chili/Chile
ARAB VERDUGO, Sr. (G)
SERAZZI, Sr. (G)
MUÑOZ VALENZUELA, Sra.(T/W)

Chine/China
HAO, Mr (G)
DUAN, Mr (G)
LIU, Ms (E)
JIANG, Mr(T/W)

Chypre/Cyprus/Chipre
ZENIERI, Ms (G)
ANDREOU PANAYIOTOU, Ms (G)
POLYVIOU, Mr (E)
PIERI, Mr(T/W)

Colombie/Colombia
FLEREZ GONZALEZ, Sra.(T/W)

Congo
AKONDZO NGUIAMBO, M. (G)

République de Corée/Republic of Korea/República de Corea
HA, Mr (G)
CHUNG, Ms (G)
LEE, Ms(T/W)

Costa Rica
DUNCAN VILLALOBOS, Sra. (G)
GAMBOA ACUÑA, Sra. (G)
ROJAS VÍLCHEZ, Sr.(T/W)

Côte d'Ivoire/Côte d'Ivoire
COULIBALY, Mme (G)
EKPO, M. (G)
BOGA, M.(T/W)

Croatie/Croatia/Croacia
SUBOTIC, Mr (G)
SKORO, Ms (G)
SOBOTA, Ms(T/W)

Cuba
LAU VALDÉS, Sra. (G)
MESA GARCÍA, Sr. (E)
DRULLET PÉREZ, Sr.(T/W)

Danemark/Denmark/Dinamarca
JENSEN, Ms (G)
LORENTZEN, Mr (G)
WALDORFF, Mr(T/W)

République dominicaine/Dominican Republic/República Dominicana
HERRERA GONZALEZ, Sr. (G)
CARABALLO, Sr. (G)
DEL RIO DOÑE, Sr.(T/W)

Egypte/Egypt/Egipto
HUSSEIN, Mrs (G)
NAZMY, Mr (G)
MOHAMED, Mr(T/W)

El Salvador
MOLINA DE HUEZO, Sra.(T/W)

Emirats arabes unis/United Arab Emirates/Emiratos Árabes Unidos
ALNUAIMI, Mr (G)
AL SALEH, Ms (G)
ALSHAMSI, Mr(T/W)

Equateur/Ecuador
DÁVALOS, Sr. (G)
DÍAZ, Srta. (G)

Erythrée/Eritrea
TECLE, Ms (G)
WOLDEYESUS, Mr (G)

Espagne/Spain/España
REMÓN MIRANZO, Sr. (G)
PÁRAMO MONTERO, Sr. (G)
GALLEGO GARCÍA, Sr.(T/W)

Estonie/Estonia
PROOS, Ms (G)
TÕNISMAA, Ms (G)
METS, Ms (E)
TOOMSALU, Ms(T/W)

Eswatini
MKHALIPHI, Mr (G)
TSABEDZE, Mr (G)
DLAMINI, Mr(T/W)

Etats-Unis/United States/Estados Unidos
FINNEGAN, Mr(T/W)

Ethiopie/Ethiopia/Etiopía
ADEWO, Mr (G)
ENDRIS, Mr (E)
AMENU, Mr(T/W)

Fidji/Fiji
CAWARU, Mr (G)
BALEDROKADROKA, Mr (G)
HAZELMAN, Mr (E)
ANTHONY, Mr(T/W)

Finlande/Finland/Finlandia
NÄRHINEN, Mr (G)
HEINONEN, Ms (G)
ILVESKIVI, Ms(T/W)

France/Francia
DENIS, M. (G)
KARVAR, Mme (G)
THIBAUT, M.(T/W)

Ghana
BALLANS, Mr (G)
OFORI AGYEMANG, Mrs (G)
FRIMPONG, Mr (E)
BAAH, Mr(T/W)

Grèce/Greece/Grecia
GKOUVA, Ms (G)
ANTONOPOULOU, Ms (G)
KYRIAZIS, Mr (E)
VARCHALAMA, Ms(T/W)

Guatemala
MANCILLA GARCÍA, Sr.(T/W)

Guinée/Guinea
DOUMBOUYA, M. (G)

Guyana
VANSLUYTMAN-CORBIN, Ms (G)
GOOLSARRAN, Mr (E)
NARINE, Mr(T/W)

Honduras
VILLANUEVA REYES, Sr. (G)
RIZZO ALVARADO, Sr. (G)
SABILLON PAZ, Sra.(T/W)

Hongrie/Hungary/Hungría
VARGA, Mr (G)
BOROSNÉ BARTHA, Mrs (E)
DOSZPOLYNÉ DR. MÉSZÁROS, Mrs(T/W)

Îles Cook/Cook Islands/Islas Cook
THONDOO, Ms (G)
HERMAN, Ms (G)
PYNENBURG, Mr (E)
MAUNGA, Mr(T/W)

Inde/India
SAMARIYA, Mr (G)
RUNGTA, Mr (E)
KUMAR, Mr(T/W)

Indonésie/Indonesia
ERWIN, Mr (G)
HARTAWAN, Mr (G)
GUNAWAN, Mr(T/W)

République islamique d'Iran/Islamic Republic of Iran/República Islámica del Irán
SHAHRIVAR, Mr (G)
BEHZAD, Mr (G)
MOHAMMAD HOSSEIN FALLAH, Mr (E)
FATHOLLAHI, Mr(T/W)

Iraq
AL-HILO, Mr (G)

Irlande/Ireland/Irlanda
KELLY, Mr (G)
WARD, Ms (G)
JOYCE, Mr(T/W)

Islande/Iceland/Islandia
GUNNARSDÓTTIR, Mrs (G)
KRISTINSSON, Mr (G)
NORDDAHL, Mr(T/W)

Israël/Israel
GALILEE METZER, Ms (G)
RAZ SHECHTER, Ms (G)
SEGEV, Mr (E)
SHAPIRA, Ms(T/W)

Italie/Italy/Italia
CORINTO, Ms (G)
TOMASI, Mr (G)
DEL RIO, Ms(T/W)

Jamaïque/Jamaica
MULLINGS-WILLIAMS, Mrs (G)
BARNES, Mr (G)
PRYCE, Ms(T/W)

Japon/Japan/Japón
IHARA, Mr (G)
ASADA-MIYAKAWA, Ms (G)
OHMI, Mr(T/W)

Kenya
OMONDI, Mr (G)
MUGO, Mrs (E)
ATWOLI, Mr(T/W)

Kiribati
TOOKI KANOVA, Mrs (G)
TAATOVA, Mrs (G)
BIO, Mrs(T/W)

Koweït/Kuwait
ALAZMI, Mr (G)
ALMOUSA, Mr (G)
ALRABAH, Mr (E)

*Lao, Rép. démocratique
populaire/Lao People's Democratic
Rep./Rep. Democrática Popular Lao*
YANGLUESAI, Mr (G)
INTHALATH, Mr (G)
PHIRASAYPHITHAK, Mrs (E)
VONGKHASEUM, Mr(T/W)

Lesotho
PHEKO, Mr (G)
MATSOSO, Mrs (G)
SEPHOMOLO, Mrs (E)
SEMATLANE, Mr(T/W)

Lettonie/Latvia/Letonia
KOSA-AMMARI, Mrs (G)
KARKLINS, Mr (G)
STEPINA, Mrs (E)
PREISA, Mrs(T/W)

Liban/Lebanon/Líbano
DAHROUJ, Mlle (G)
FAYAD, M. (G)

Libéria/Liberia
KOLLIE, Mr (G)
SAMPSON, Mrs (G)
TARLUE, Mr(T/W)

Lituanie/Lithuania/Lituania
DULKINAITE, Ms (G)
MINEIKAITE, Ms (G)
RIZGELE, Ms (E)
KRUPAVICIENE, Mrs(T/W)

Luxembourg/Luxemburgo
WELTER, Mme (G)
TUNSCH, M. (G)
SCHAUL-FONCK, Mme(T/W)

*Macédoine du Nord/North
Macedonia/Macedonia del Norte*
BILALI, Mr (G)

Malaisie/Malaysia/Malasia
HASAN, Mrs (G)
AB RAHMAN, Mr (G)
MANSOR, Mr(T/W)

Malawi
NYANGULU, Mr (G)
KHAKI, Mr (E)
KALEKENI, Mr(T/W)

Maldives/Maldivas
MOHAMED, Ms (E)
ZAKIR, Mr(T/W)

Mali/Malí
BAGAYOKO, M. (G)
TOGO, M. (G)
OUEDRAOGO, M. (E)
KONATE, M.(T/W)

Malte/Malta
CARUANA, Ms (G)
HABER, Ms (G)
FARRUGIA, Mr (E)
BUGEJA, Mr(T/W)

Maroc/Morocco/Marruecos
ZNIBER, M. (G)
BENKHALIL, M. (G)
EL MOKHAREK, M.(T/W)

Maurice/Mauritius/Mauricio
DURSUN, Mr (E)
IMRITH, Mr(T/W)

Mexique/Mexico/México
LUNA CAMACHO, Sra. (G)
FLORES LIERA, Sra. (G)
MEDINA TORRES, Sr.(T/W)

Mongolie/Mongolia
ENEBISH, Mr(T/W)

Monténégro/Montenegro
SOC, Ms (G)
RATKOVIC, Mr (G)
RADULOVIC, Ms (E)
KRSMANOVIC, Mr(T/W)

Mozambique
DIMAS, M. (E)
TIMANA, M.(T/W)

Myanmar
AUNG, Ms (G)
SHEIN, Mr (G)
MAUNG, Mr(T/W)

Namibie/Namibia
SHINGUADJA, Mr (G)
YA TOIVO, Ms (G)
MUNIARO, Mr(T/W)

Nicaragua
TORRES BRIONES, Sra. (G)
MORALES, Sr. (G)
COREA TORRES, Sr. (E)
MORALES PEREZ, Sra.(T/W)

Niger/Níger
DOUNAMA, M. (G)
BOUBAKARI, M. (E)

Nigéria/Nigeria
WABBA, Mr(T/W)

Norvège/Norway/Noruega
SAMUELSEN, Mrs (G)
GEDE VIDNES, Mrs (G)
ALSVIK, Mrs (E)
FAUSKE, Mrs(T/W)

*Nouvelle-Zélande/New
Zealand/Nueva Zelandia*
HOBBY, Mr (G)
RUSSELL, Ms (G)
MACKAY, Mr (E)
MACKINTOSH, Ms(T/W)

Oman/Omán
AL MULLAHI, Mr (G)
AL MAMARI, Ms (E)
AL-KHARUSI, Mr(T/W)

Ouganda/Uganda
WANDERA, Mr (G)
MWANIKA, Mr (G)
OPIO, Mr (E)
OWERE, Mr(T/W)

Pakistan/Pakistán
AZIZ, Mr (E)

Panama/Panamá
SANTAMARÍA GUERRERO, Sra. (G)
GÓMEZ RUILOBA, Sr. (G)
MÉNDEZ, Sr.(T/W)

*Papouasie-Nouvelle-Guinée/Papua
New Guinea/Papua Nueva Guinea*

VAGI, Ms (G)
LOVAGA, Mrs (G)
WILLIE, Ms (E)

Paraguay

ZAYAS MARTINEZ, Sr.(T/W)

Pays-Bas/Netherlands/Países Bajos

VAN DE SANDE, Mr (G)
POST, Mrs (G)
POSTMA, Mr(T/W)

Pérou/Peru/Perú

BRICEÑO SALAZAR, Sr. (G)
QUIÑONES INFANTE, Sr. (G)
VEGA ROMERO, Sr.(T/W)

Philippines/Filipinas

PERIDA-TRAYVILLA, Ms (G)
BENAVIDEZ, Mr (G)
CORONACION, Ms(T/W)

Pologne/Poland/Polonia

MAKSYMUK, Mr (E)
GLIKSMAN, Mr(T/W)

Portugal

RIBEIRO, Mme (G)
NUNES, M. (G)
CARLOS, M.(T/W)

Qatar

ALBAIDLY, Mr (G)
AL-MARRI, Mr (G)
AL-MEER, Mr (E)
AL-KAABI, Mr(T/W)

*Rép. démocratique du
Congo/Democratic Republic of the
Congo/Rep. Democrática del Congo*

TSHIMUANGA MINCHIABO
MUTOMBO, Mme (G)
MASASU LUFUTU, M. (G)
ATIBU SALEH MWEKEE, M. (E)
NDONGALA N'SIBU, M.(T/W)

Roumanie/Romania/Rumania

TACHE, M. (G)
TUDORIE, M. (G)
COSTACHE, M. (E)

*Royaume-Uni/United Kingdom/Reino
Unido*

OVERETT SOMNIER, Ms (G)
STEIJGER, Ms (G)
BROWN, Ms(T/W)

*Fédération de Russie/Russian
Federation/Federación de Rusia*

ZHARKOV, Mr(T/W)

Rwanda

MWAMBARI, Mr (G)
MUREKATETE, Mr (E)
MANZI MWEZI, Mr(T/W)

Saint-Marin/San Marino

DEDIC, Mlle (G)
BOSSI, Mme (E)
GIARDINIERI, M.(T/W)

Samoa

UIESE RIMONI, Ms (G)
LAFI-SIMAMAO, Ms (G)
WILSON, Mr (E)
AFAMASAGA, Mrs(T/W)

Sénégal/Senegal

CISSE, M. (G)
FALL, Mme (G)
DIOP, M. (E)

Serbie/Serbia

STANIC, Ms (G)
SAVIC, Ms (G)
SAVKOVIC, Mr (E)
STOJILJKOVIC, Mr(T/W)

Seychelles

BAKER, Mr (G)
MOREL, Ms (G)
HOARAU, Mrs (E)
ROBINSON, Mr(T/W)

Singapour/Singapore/Singapur

CHI, Ms (G)
TAN, Mr (G)
TEE, Ms(T/W)

Slovaquie/Slovakia/Eslovaquia

PODHORSKÝ, Mr (G)
BERINEC, Mr (G)
OCENÁŠ, Mr (E)

Slovénie/Slovenia/Eslovenia

TRAVNIK, Ms (G)
DRAKSLER, Ms (G)
ILEŠIC CUJOVIC, Ms(T/W)

Somalie/Somalia

ABDULLAHI, Ms (G)

Soudan/Sudan/Sudán

AGIED, Mr (G)
ABBAS, Mr (G)

Sri Lanka

RAJAPAKSA PATHIRANNAHELAGE, Mr (G)
RAJAPAKSA PALLEGEDARA, Mr (G)
RANAWAKAARACHCHI, Mr(T/W)

Suède/Sweden/Suecia

SPÅNT, Mrs (G)
JANSON, Mr (G)
NYGREN, Mrs(T/W)

Suisse/Switzerland/Suiza

BERSET BIRCHER, Mme (G)
PEREZ-LA PLANTE, M. (G)
CIRIGLIANO, M.(T/W)

Suriname

PIROE, Mr (G)
MANGROE, Ms (G)
TORILAL, Mr (E)
GORISSON, Ms(T/W)

*République arabe syrienne/Syrian
Arab Republic/República Árabe Siria*

IBRHEM, Mr (G)

*République-Unie de Tanzanie/United
Republic of Tanzania /República
Unida de Tanzania*

MALATA, Mr (G)
MLIMUKA, Mr (E)
NYAMHOKYA, Mr(T/W)

*République tchèque/Czech
Republic/República Checa*

GORGOL, Mr (G)
ZAJAROŠOVÁ, Ms (G)
SAMEK, Mr(T/W)

Thaïlande/Thailand/Tailandia

THANGHONG, Mr (G)
WALEEITTIKUL, Mr (G)
KUMKRATHOK, Mr(T/W)

Togo

SAMA, Mme (E)
AGBENOU, M.(T/W)

*Trinité-et-Tobago/Trinidad and
Tobago/Trinidad y Tabago*

NANCOO, Mr (E)
ANNISETTE, Mr(T/W)

Tunisie/Tunisia/Túnez

GHORAB, Mme (G)
ZRELLI, M. (G)
GHARIANI, M. (E)
HAMMAMI, Mme(T/W)

Turquie/Turkey/Turquía

TUNCAY, Mr (G)
AYBEY, Mr (G)

Ukraine/Ucrania

DEMCHENKO, Mr (G)
OSOVYI, Mr(T/W)

Uruguay

LOUSTAUNAU, Sr. (G)
BAJAC, Sra. (G)
ABDALA, Sr.(T/W)

Zimbabwe

NGORIMA, Mr (G)
MUREFU, Mr (E)
MUTASA, Mr(T/W)

**Contre/Against/En
contra: 12**

Allemagne/Germany/Alemania
HORNUNG-DRAUS, Ms (E)

Autriche/Austria
SEKARDI, Mr (E)

Bangladesh
AHMED, Mr (E)

Danemark/Denmark/Dinamarca
DREESEN, Mr (E)

El Salvador
CARDENAL DEBAYLE, Sr. (E)

Finlande/Finland/Finlandia
KALLIO, Mr (E)

Malaisie/Malaysia/Malasia
ARUMUGAM, Mr (E)

Portugal
HENRIQUE, Mr (E)

Singapour/Singapore/Singapur
YEE, Mr (E)

Soudan/Sudan/Sudán
ELGURASHI, Mr (E)

Suède/Sweden/Suecia
BECKMAN, Mr (E)

*République tchèque/Czech
Republic/República Checa*
ZBRANKOVÁ, Ms (E)

**Abstentions/Abstentions/
Abstenciones: 44**

Argentine/Argentina
FUNES DE RIOJA, Sr. (E)

Australie/Australia
BARKLAMB, Mr (E)

*Bolivia (État plurinational de)/Bolivia
(Plurinational State of)/Bolivia
(Estado Plurinacional de)*
AGREDA GOMEZ, Sr. (E)

Brésil/Brazil/Brasil
DALCOLMO, Sr. (G)
FARANI AZEVÊDO, Sra. (G)
PORTUGAL FILHO, Sr. (E)

Chili/Chile
BOBIC CONCHA, Sr. (E)

Colombie/Colombia
ARANGO OLMOS, Sra. (G)
ADRIANA, Sra. (G)
ECHAVARRÍA SALDARRIAGA, Sr. (E)

Costa Rica
MASÍS FALLAS, Sr. (E)

Côte d'Ivoire/Côte d'Ivoire
LADOUYOU, M. (E)

Croatie/Croatia/Croacia
SLADOVIC, Ms (E)

*République dominicaine/Dominican
Republic/República Dominicana*
RODRIGUEZ VELAZQUEZ, Sr. (E)

El Salvador
GARCIA AVILA, Sra. (G)
MAZA MARTELLI, Sr. (G)

Espagne/Spain/España
LACASA ASO, Sr. (E)

*Etats-Unis/United States/Estados
Unidos*
NEWTON, Mrs (G)
MORGAN, Ms (G)
HERZOG, Ms (E)

France/Francia
VAUCHEZ, Mme (E)

Guatemala
SANDOVAL GARCÍA, Sr. (G)
RICCI MUADI, Sr. (E)

Honduras
URTECHO LOPEZ, Sr. (E)

Indonésie/Indonesia
SANTOSO, Mr (E)

Irlande/Ireland/Irlanda
WHELAN, Mr (E)

Islande/Iceland/Islandia
ÁRNASON, Mr (E)

Italie/Italy/Italia
ROSSI, Ms (E)

Japon/Japan/Japón
MATSUI, Mr (E)

Kirghizistan/Kyrgyzstan/Kirguistán
MUKASHEV, Mr (G)

Luxembourg/Luxemburgo
KIEFFER, M. (E)

Mexique/Mexico/México
CARVAJAL BUSTAMANTE, Sr. (E)

Myanmar
NWE, Ms (E)

Panama/Panamá
LEDEZMA VERGARA, Sr. (E)

Paraguay
LOPEZ BENITEZ, Sra. (G)
BRIZUELA, Sr. (G)
GONZALEZ ARIAS, Sr. (E)

Pérou/Peru/Perú
BARRENECHEA CALDERÓN, Sr. (E)

*Royaume-Uni/United Kingdom/Reino
Unido*
PERCIVAL, Mr (E)

*Fédération de Russie/Russian
Federation/Federación de Rusia*
ZHUKOV, Mr (G)
GATILOV, Mr (G)

Sri Lanka
WEERASINGHE, Mr (E)

Thaïlande/Thailand/Tailandia
SRIPIEAN, Mr (E)

Uruguay
FOSTIK, Sr. (E)