



Conseil d'administration

349^e session, Genève, 30 octobre-9 novembre 2023

Section institutionnelle

INS

Date: 12 octobre 2023

Original: anglais

Sixième question à l'ordre du jour

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

Objet du document

À sa 337^e session (octobre-novembre 2019), le Conseil d'administration a tenu une discussion sur l'élimination de la violence et du harcèlement et approuvé une stratégie devant guider l'action en la matière. Le présent document fait le point sur la suite donnée par le Bureau à la stratégie et contient plusieurs propositions sur la voie à suivre (voir le projet de décision au paragraphe 37).

Objectifs stratégiques pertinents: Tous les objectifs stratégiques.

Principal résultat: Résultat 2: Des normes internationales du travail et un système de contrôle efficace et faisant autorité; Résultat 6: L'égalité de genre et l'égalité de chances et de traitement pour tous dans le monde du travail; Résultat 7: Une protection adéquate et efficace pour tous au travail.

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

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Dans la limite des ressources existantes.

Suivi nécessaire: Voir projet de décision.

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

Documents connexes: GB.337/INS/3/1; GB.337/PV; convention (n° 190) et recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019; Résolution et conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs; Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail; Programme et budget pour la période biennale 2022-23 et Propositions de programme et de budget pour 2024-25; GB.349/INS/8; GB.349/INS/3/2.

► I. Contexte

1. À sa 337^e session (octobre-novembre 2019), le Conseil d'administration a tenu une discussion sur la stratégie destinée à donner effet à la [Résolution concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail](#) qui a été adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 108^e session (2019) en même temps que la convention (n° 190) et que la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019. Après examen, le Conseil d'administration a demandé au Directeur général de tenir compte de la stratégie, de même que des orientations données au cours de la discussion, dans l'exécution du programme et budget pour 2020-21, dans l'élaboration du prochain plan stratégique et des futures propositions de programme et de budget et dans son action visant à faciliter la mise à disposition de ressources extrabudgétaires¹.
2. Le présent document rappelle les grands axes de la stratégie (section II); fait le point sur l'action menée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) depuis 2019 (section III), notamment pour promouvoir un cadre institutionnel de mise en œuvre (section IV); et contient plusieurs propositions concernant la voie à suivre, présentées pour orientation et décision (section V).

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

3. La stratégie de l'OIT pour une action en faveur de l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail repose sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206. Ces instruments consacrent le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Parce qu'ils lient les principes d'égalité, de non-discrimination et de sécurité et santé au travail, qui se recoupent, ils forment le tout premier cadre commun pour la prévention et l'élimination de comportements inacceptables et l'instauration d'un milieu de travail sûr et salubre fondé sur la dignité et le respect de tous.
4. La convention n° 190 fait obligation aux États Membres qui la ratifient de respecter, de promouvoir et de réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, et ce dans tous les secteurs, y compris dans l'économie informelle, ainsi que d'adopter une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre aux fins de la prévention et de l'élimination de ce phénomène. La convention reconnaît la dimension de genre inhérente à la violence et au harcèlement et prescrit l'adoption de mesures pour agir à la racine du problème. Elle note que la violence domestique se répercute sur l'emploi, la productivité et la santé et la sécurité et qu'il faut s'employer à atténuer son impact dans le monde du travail, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable. En outre, elle souligne l'importance qu'il y a à identifier, en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui

¹ GB.337/PV, paragr. 78.

exposent davantage les travailleurs et les autres personnes à la violence et au harcèlement, ainsi qu'à prendre des mesures de prévention et de riposte adaptées.

5. Dans ce contexte, les actions à mener en priorité par l'OIT au titre de la stratégie sont définies dans le cadre du dialogue social et en fonction des besoins des mandants de l'Organisation. Si la ratification et les réformes législatives sont essentielles, mettre fin à la violence et au harcèlement suppose aussi de faire profondément évoluer la société. Des interventions coordonnées à plusieurs niveaux, dans tous les secteurs et sur différents aspects de la législation, des politiques et des pratiques, ainsi que des travaux de recherche, des initiatives dans le domaine de la science comportementale et des activités de sensibilisation sont menés pour y contribuer. La stratégie est mise en œuvre aux niveaux mondial, régional, national et sectoriel et ainsi qu'à celui du lieu de travail, et est adaptée à la situation et aux priorités des différents pays, ainsi que le montrent les programmes par pays de promotion du travail décent et les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable ².
6. La stratégie s'articule autour de trois axes interdépendants: i) une large ratification de la convention et l'application effective des instruments; ii) la fourniture d'un appui aux mandants au moyen d'initiatives de sensibilisation, de matériels promotionnels et d'activités de recherche et d'assistance technique; et iii) la promotion de la coopération internationale et des partenariats ainsi que de la mobilisation des ressources. Elle comporte aussi un volet consacré à la promotion d'un cadre institutionnel de mise en œuvre au sein de l'OIT qui vise à garantir un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement.

► III. La stratégie dans la pratique

7. La stratégie a grandement contribué à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un large éventail d'initiatives portant sur la violence et le harcèlement, d'autant plus qu'un nouveau produit spécifique a été ajouté au résultat 6 du programme et budget pour 2020-21 et conservé dans les documents programmatiques ultérieurs. Ce produit a joué un rôle essentiel car il a encouragé l'adhésion à la convention n° 190 et favorisé les progrès dans sa mise en œuvre. La question de la violence et du harcèlement étant transversale, les activités menées par le BIT en la matière ont aussi contribué à d'autres résultats du programme et budget, notamment les résultats 1, 2, 4 et 7.

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

8. Au 1^{er} septembre 2023, on avait officiellement enregistré 32 ratifications de la convention n° 190, entrée en vigueur le 25 juin 2021. Le nombre élevé de ratifications, en particulier le fait qu'elles soient intervenues dans une période de pandémie mondiale, témoigne de l'importance de cet instrument. L'OIT a activement aidé au moins 30 pays de toutes les régions à examiner leur législation et à la valider préalablement à la ratification ³. Ces examens ont favorisé le dialogue social et sensibilisé les mandants aux différents moyens de repérer les

² Au 1^{er} septembre 2023, 23 programmes par pays de promotion du travail décent faisaient mention de la convention n° 190 ou de la violence et du harcèlement.

³ Albanie, Algérie, Argentine, Bahamas, Bénin, Bosnie-Herzégovine, Colombie, Côte d'Ivoire, Égypte, Eswatini, Éthiopie, Fidji, Indonésie, Jamaïque, Jordanie, Madagascar, Maroc, Mexique, Monténégro, Namibie, Ouzbékistan, République de Moldova, Samoa, Sénégal, Serbie, Thaïlande, Timor-Leste, Tunisie, Ukraine et Vanuatu.

problèmes et d'y remédier. Ils ont également été l'occasion pour les différents acteurs de mieux prendre conscience qu'ils avaient un rôle à jouer dans l'élaboration et la mise en œuvre de mesures visant à combler les lacunes dans la législation et la pratique, et ont mis en lumière la nature complexe de la violence et du harcèlement ainsi que la nécessité d'adopter une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre pour prévenir et éliminer ce phénomène.

9. Ces examens ont souvent constitué une première étape vers la ratification et l'adoption de stratégies de mise en œuvre intégrées, comme en Argentine et en Namibie⁴. Que les États Membres soient ou non prêts à la ratifier, la convention n° 190 a donné le coup d'envoi à des réformes de la législation et des politiques. Ainsi, grâce à l'appui du BIT, l'Arménie et la Mongolie ont récemment adopté des codes du travail comportant de nouvelles dispositions relatives à la violence et au harcèlement. Le BIT a aussi aidé le Viet Nam à élaborer un nouveau décret et un code de conduite sur le harcèlement sexuel, et le Zimbabwe à mettre en place une stratégie nationale d'élimination du harcèlement sexuel et de la violence fondée sur le genre sur le lieu de travail⁵.

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

Collecte et mesure des données sur la violence et le harcèlement

10. Bâtir un monde du travail exempt de violence et de harcèlement nécessite de disposer de données fiables et comparables. Or les statistiques sur la violence et le harcèlement sont éparses et peu abondantes. Pour combler ce manque de données, l'OIT a collaboré avec la Lloyd's Register Foundation et Gallup à la réalisation de la première enquête mondiale destinée à mesurer les vécus de violence et de harcèlement⁶. Cette enquête met en lumière l'ampleur et la fréquence de ce phénomène, et apporte des enseignements sur ses formes les plus courantes, ainsi que sur les principaux facteurs faisant obstacle au signalement des cas de violence et de harcèlement.
11. Face à la demande croissante des mandants, qui souhaitent des orientations sur les moyens de mesurer la violence et le harcèlement, l'OIT a passé en revue les données et les sources officielles existantes en la matière⁷. L'Organisation a en outre réalisé une étude des principales difficultés liées à la mesure statistique de ce phénomène⁸. Une méthode préliminaire d'aide à la production de données statistiques officielles, dont un questionnaire d'enquête et un protocole relatif à la déontologie et à la sécurité dans la collecte des données, a ensuite été mise au point à des fins d'expérimentation. Ces outils ont fait l'objet d'essais qualitatifs et quantitatifs en Jordanie et en Côte d'Ivoire. Les avancées de ces travaux seront présentées à la

⁴ Voir OIT, «Mesa interministerial: La OIT y el gobierno argentino avanzan en un plan de acción para aplicar el Convenio 190».

⁵ Commission zimbabwéenne sur les questions de genre et OIT, *Strategy for the Elimination of Sexual Harassment and Gender-based Violence on the Workplace in Zimbabwe 2021-2025*.

⁶ OIT, Lloyd's Register Foundation et Gallup, *Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail: première enquête mondiale*, 2023.

⁷ OIT, «Assessing Availability of Survey Data on Violence and Harassment in the World of Work», à paraître.

⁸ OIT, «Towards Developing a Conceptual and Measurement Framework for Statistics on Violence and Harassment in the World of Work», à paraître.

vingt et unième Conférence internationale des statisticiens du travail, qui se tiendra en octobre 2023, en vue d'obtenir des orientations sur la manière de continuer de progresser.

Activités de recherche et ressources documentaires

12. Afin d'éclairer le dialogue sur les politiques à mener et de mieux faire connaître les instruments, l'OIT a consacré des ressources et des efforts considérables à l'élaboration de nouveaux produits d'information sur la convention n° 190. Il s'agit notamment d'un guide qui aide le lecteur à comprendre le champ d'application des instruments et illustre les progrès accomplis par les États Membres dans la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement au travail en donnant de nombreux exemples de lois, réglementations, politiques et autres mesures en vigueur dans les différents pays ⁹. Des travaux de recherche sont en cours sur les liens entre la violence et le harcèlement, d'une part, et les principes et droits fondamentaux au travail, d'autre part.
13. Une série de notes techniques traitant de sujets particuliers, parmi lesquels le harcèlement sexuel et la violence domestique, a par ailleurs été élaborée ¹⁰. Un portail de l'OIT consacré à la violence et au harcèlement dans le monde du travail et regroupant l'ensemble de ces publications a été mis en ligne ¹¹. Plusieurs études ont contribué à approfondir les connaissances, et notamment à mieux faire comprendre les causes profondes et les formes de la violence et du harcèlement dans certains pays, dont l'Argentine, le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, le Mali et le Sénégal.
14. On s'est attaché à comprendre la vulnérabilité accrue face à la violence et au harcèlement qui est celle des groupes de travailleurs particulièrement exposés au risque d'exclusion et de discrimination, tels que les femmes, les personnes en situation de handicap ou vivant avec le VIH/sida, ainsi que les travailleurs domestiques et les travailleurs migrants ¹². En Indonésie, un manuel et des modules de formation sur la vulnérabilité à la violence et au harcèlement ainsi qu'au VIH/sida parmi les femmes travaillant dans le secteur maritime ont été publiés ¹³. En collaboration avec l'entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, l'OIT a apporté son concours à la révision de plusieurs lois sur la violence à l'égard des femmes et des filles en Indonésie, aux Philippines, en Thaïlande et au Viet Nam, dans le cadre du projet «Safe and Fair» ¹⁴. Elle a également aidé la Fédération des employeurs de Malaisie à élaborer une politique relative au lieu de travail, dont des orientations en matière d'enquête, visant à éliminer la discrimination, la violence et le harcèlement.
15. La violence et le harcèlement font désormais partie intégrante des programmes des établissements de formation et d'acquisition de compétences, y compris des systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels, le but étant de protéger les travailleurs tout en dotant les futurs travailleurs des connaissances relatives à la violence et au

⁹ OIT, *La violence et le harcèlement dans le monde du travail: Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206*, 2021.

¹⁰ OIT, «Série de notes techniques: Violence et harcèlement dans le monde du travail».

¹¹ OIT, «Ressources sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail».

¹² OIT, *How to Promote Disability Inclusion in Programmes to Prevent, Address and Eliminate Violence and Harassment in the World of Work*, 2021; OIT, *Violence and Harassment against Persons with Disabilities in the World of Work*, 2020; OIT, *HIV-related Violence and Harassment in the World of Work*, 2020.

¹³ OIT, «Training guidelines and modules: Raising awareness of harassment, violence and HIV/AIDS vulnerability among women seafarers, women seafarers' groups and women working in the maritime environment» (en Bahasa Indonesia).

¹⁴ OIT, «Safe and Fair: Realizing women migrant workers' rights and opportunities in the ASEAN region».

harcèlement nécessaires à la prévention et à l'éradication de ce phénomène. Ainsi, l'Indonésie a conçu des supports de formation pour aider à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement sexuels dans l'enseignement et la formation techniques et professionnels ¹⁵. Enfin, la récente recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023, contient des dispositions spécifiques sur la violence et le harcèlement.

Sécurité et santé au travail

16. La violence et le harcèlement représentent un risque sérieux pour la sécurité et la santé au travail. Le Bureau a aidé les mandants à étendre ou à adapter les mesures de sécurité et de santé existantes afin d'y inclure la prévention de la violence et du harcèlement. Parmi les actions concrètes menées, on citera l'élaboration de rapports, de notes de synthèse et d'outils techniques sur la prise en compte des facteurs de risques psychosociaux au travail, y compris la violence et le harcèlement, dans les politiques et les législations nationales relatives à la sécurité et à la santé ainsi que dans les politiques relatives au lieu de travail ¹⁶. Dans le cadre de projets de coopération technique, l'OIT a enrichi sa base de connaissances à ce sujet en menant des recherches comparatives sur la manière dont les États Membres s'attaquent au problème de la violence et du harcèlement en s'appuyant sur les systèmes de sécurité et de santé ¹⁷. Les efforts déployés pour que les mesures de sécurité et de santé tiennent compte de la violence et du harcèlement liés à la discrimination, au genre et aux normes sociales ont été renforcés. Les gouvernements, les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs ont en outre bénéficié de conseils techniques sur l'élaboration d'outils visant à garantir la pratique du télétravail dans des conditions sûres et salubres ¹⁸ et à protéger la santé mentale au travail ¹⁹, notamment par la prévention de la violence et du harcèlement.

Renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs

17. Le développement et le renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs ont été essentiels à la mise en œuvre de la stratégie. Afin d'aider les organisations d'employeurs et associations professionnelles à promouvoir les principes énoncés dans la convention n° 190 et à mieux prévenir, gérer et combattre la violence et le harcèlement au travail, l'OIT a publié un guide pratique à l'intention des employeurs, qui a été traduit dans de nombreuses langues et largement utilisé en Albanie, au Cambodge, en Chine, en Fédération de Russie, en Géorgie, en Grèce, en Indonésie, en Macédoine du Nord, en Malaisie, en Ouzbékistan et au Viet Nam, ainsi que dans d'autres pays arabophones, anglophones, francophones et hispanophones ²⁰. Ce guide a aussi été utilisé par le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) comme support pour renforcer les capacités des membres des organisations d'employeurs et associations professionnelles dans plusieurs pays, dont le Cambodge, la Géorgie, le Ghana et le Viet Nam. De plus, le Bureau a continué d'appuyer ces organisations et associations professionnelles, parmi lesquelles la Fédération des employeurs de la Jamaïque, en vue de renforcer leur capacité de se conformer à la législation nationale

¹⁵ OIT, «Convention 190 et formation professionnelle: Mesures contre le harcèlement sexuel dans les écoles polytechniques d'Indonésie»; OIT, «ILO launches the first gender equality and social inclusion handbook for Higher Education Institutions».

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

¹⁷ OIT, «Practical guidance and tools to prevent and address violence and harassment in the world of work – an OSH perspective».

¹⁸ Organisation mondiale de la santé (OMS) et OIT, *Healthy and Safe Telework*, note technique, 2021.

¹⁹ OMS et OIT, *Mental Health at Work*, note de synthèse, 2022.

²⁰ OIT, *Violence et harcèlement au travail: Un guide pratique pour les employeurs*, 2022.

applicable²¹. Afin d'aider les organisations de travailleurs, l'OIT a rassemblé et diffusé des connaissances sur les principes de la convention et sur le rôle joué par ces organisations dans sa promotion et sa ratification²². Le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) a lancé des programmes de formation et de sensibilisation à l'intention des syndicats aux niveaux national, sous-régional et régional dans le but de renforcer leur capacité de participer de manière effective au processus de ratification et au suivi de sa mise en œuvre. Un appui a été apporté à plusieurs pays qui en avaient fait la demande, parmi lesquels l'Angola, l'Argentine, l'Arménie, l'Équateur, l'Espagne, le Ghana, le Guatemala, la Lituanie, le Malawi, l'Ouganda, la République de Moldova, la République-Unie de Tanzanie, le Tadjikistan et l'Ukraine. La convention a servi de catalyseur à la coopération entre les organisations d'employeurs et de travailleurs, comme à Trinité-et-Tobago, par exemple, où, grâce au soutien de l'initiative Spotlight, l'Association consultative des employeurs et la Centrale nationale des syndicats ont élaboré et adopté une politique type relative à la violence fondée sur le genre, à la violence conjugale et au harcèlement sexuel²³.

Travail mené au niveau sectoriel

18. Le travail mené au niveau sectoriel a joué un rôle essentiel dans la conception et l'élaboration de mesures de prévention et de protection. Des dispositions spécifiques sur la violence et le harcèlement ont été incluses dans un certain nombre de recueils de directives pratiques et de principes directeurs du BIT, notamment ceux concernant les secteurs de la construction, du textile et de l'agroalimentaire²⁴. Des études sectorielles ont aussi été menées dans les secteurs de la santé, de l'hôtellerie et de la restauration, des services sociaux, du divertissement, du travail domestique et de l'agriculture²⁵. S'agissant du travail domestique, des travaux de recherche ont été réalisés sur les déterminants juridiques de la violence et du harcèlement, de même que sur les initiatives prises dans les domaines de la science sociale et de la science comportementale pour remédier à ce phénomène²⁶. Sur la base de ces travaux, un projet pilote a été mené en Argentine afin de modifier la perception de la société et de former les travailleurs domestiques afin qu'ils sachent comment reconnaître les actes de violence et de harcèlement et y faire face. Des études et des outils sur l'élimination de la violence et du harcèlement fondés sur le genre dans l'industrie de l'habillement ont également été élaborés dans le cadre du programme commun de l'OIT et de la Société financière internationale (SFI), Better Work²⁷. Des activités de formation et de sensibilisation relatives à la violence et au harcèlement fondés sur le genre ont été organisées dans des usines de nombreux pays,

²¹ OIT, *Employers' Guidelines for the Implementation of the Jamaica Sexual Harassment (Protection and Prevention) Act, 2021*, 2022.

²² OIT, «Violence and Harassment in the World of Work: Trade Union Initiatives, Strategies and Negotiations since the Adoption of C190 and R206», à paraître; OIT, *Convention n° 190 et recommandation n° 206 de l'OIT sur la violence et le harcèlement*, note de synthèse, 2020.

²³ OIT, «ECA and NATUC join Spotlight Initiative to end workplace gender-based violence in Trinidad and Tobago».

²⁴ OIT, *Recueil de directives pratiques du BIT: Sécurité et santé dans les industries du textile, du vêtement, du cuir et de la chaussure*, 2022; OIT, *Recueil de directives pratiques du BIT: Sécurité et santé dans la construction (édition révisée)*, 2022; OIT, *Principes directeurs pour la promotion du travail décent dans l'industrie agroalimentaire*, MEDWAF/2023/4, 2023.

²⁵ OMS et OIT, *Prendre soin des soignants: Guide d'élaboration et de mise en œuvre de programmes de santé et de sécurité au travail pour les agents de santé*, 2022; OIT, *Note d'orientation sur le harcèlement sexuel dans l'industrie du divertissement*, 2021.

²⁶ OIT, *Estudio cualitativo sobre la violencia y el acoso en el sector del trabajo doméstico*, 2022; OIT, «Changing Norms to Prevent Violence and Harassment of Domestic Workers: Literature Review», 2021 (non publié); OIT, «Domestic Work: Legal Measures and Services to Prevent, Detect and React to Violence and Harassment», 2022 (non publié).

²⁷ OIT et SFI, *Sexual Harassment at Work: Insights from the Global Garment Industry*, note thématique, 2019; OIT et SFI, *Sexual Harassment Prevention in the Global Garment Industry: An Assessment of Better Work Initiatives in Indonesia, Jordan, Nicaragua and Vietnam*, document de travail 50, 2023.

notamment au Bangladesh, en Égypte, au Honduras, en Indonésie, en Jordanie, au Nicaragua et au Pakistan.

Formation et renforcement des capacités

19. Dans l'ensemble, les activités de renforcement des capacités et de formation du BIT ont suivi une approche pluridimensionnelle destinée à bien faire comprendre le champ d'application et le contenu de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206, et ont permis de mettre en commun des données d'expérience et de partager les pratiques. Des programmes de formation et de sensibilisation ont été organisés à l'intention des mandants et des représentants d'organismes gouvernementaux, y compris des organes législatifs et judiciaires, ainsi que des inspecteurs du travail, des parlementaires et des journalistes dans de nombreux pays, dont l'État plurinational de Bolivie, la Colombie, la Côte d'Ivoire, la Géorgie, le Ghana, la Grèce, l'Indonésie, la Jordanie, le Kazakhstan, le Kirghizistan, l'Ouzbékistan, le Pérou, les Philippines et le Sénégal. Le BIT a en outre mis au point une formation visant à susciter des changements profonds pour éliminer la violence et le harcèlement par une conduite responsable des entreprises ²⁸.
20. Depuis 2020, par l'intermédiaire de son Centre international de formation, l'Organisation a conçu des programmes entièrement consacrés à la convention, y compris des modules de formation en ligne à rythme libre et des programmes de formation classiques ²⁹. Des activités régionales et sur mesure ont aussi été mises au point. Ainsi, pendant une formation en Indonésie, le Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique a organisé à titre expérimental un atelier destiné à promouvoir la tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel dans la chaîne d'approvisionnement de l'habillement, au cours duquel les participants ont pu, grâce à la réalité virtuelle, incarner différents personnages ³⁰. Les activités relatives aux normes internationales du travail et à l'égalité des genres, y compris les académies et les cours interrégionaux, ont également été enrichies d'un volet consacré à la violence et au harcèlement ³¹.

Activités de sensibilisation et de mobilisation

21. Des efforts considérables ont été déployés pour mieux faire connaître la convention n° 190, dans le cadre de la campagne mondiale visant à mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail ³². Un plan de mise en œuvre met à contribution les mandants de l'OIT et s'articule avec les journées et les campagnes importantes, notamment la célébration de l'anniversaire de l'adoption de la convention et la campagne internationale annuelle «16 jours d'activisme contre la violence basée sur le genre». En outre, pour favoriser une prise de conscience au niveau national, les instruments ont été traduits dans plusieurs langues locales et ont fait l'objet de programmes radiophoniques et d'autres activités de sensibilisation.

²⁸ OIT, «[Transformational change for gender equality through responsible business conduct](#)»; Pacte mondial des Nations Unies, «[Advancing decent work in business through the UN Global Compact Labour Principles](#)».

²⁹ Voir, par exemple, les cours en ligne intitulés «[Ending violence and harassment in the world of work: Know the framework, own the principles, initiate change](#)» et «[A Future of Work Free from Violence and Harassment: Workplace policy design lab](#)».

³⁰ Centre international de formation de l'OIT, «[ILO launches VR course against sexual harassment in the garment sector](#)».

³¹ Par exemple, Centre international de formation de l'OIT, «[ACTRAV Global Workers' Academy](#)» et «[Regional Academy on Gender, Inclusion and the Future of Work \(Asia and the Pacific\)](#)».

³² Voir OIT, Brand Hub, «[C190 Campaign Toolkit](#)».

Violence et harcèlement et COVID-19

22. Le Bureau s'est employé à faire en sorte que la convention n° 190 soit au cœur de l'action menée pour faire face à la crise du COVID-19 et des mesures de relance ³³. En inscrivant un programme porteur de changements en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion dans son [Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19](#) (2021), l'OIT a souligné l'importance de la convention pour mieux se relever de la pandémie et ne laisser personne de côté. L'OIT a en outre publié plusieurs documents d'orientation afin d'aider les mandants à mieux comprendre les effets du COVID-19, notamment en matière de sécurité et de santé ³⁴.

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

23. Des efforts ont été déployés pour que la convention n° 190 ait toute sa place dans un cadre international plus large. Ainsi, depuis 2019, elle est mentionnée dans les résolutions pertinentes de l'Assemblée générale et du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies ³⁵. L'OIT a également fourni son aide à l'Union européenne (UE), à la demande de celle-ci, pour assurer l'alignement du nouveau [projet de directive sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique](#) sur les principes énoncés dans la convention. Le Bureau a continué de chercher à coopérer avec d'autres organisations internationales œuvrant dans le domaine de la lutte contre la violence et le harcèlement, tant dans le cadre d'activités opérationnelles au niveau national que dans celui de conférences et de rencontres internationales, comme à la Commission de la condition de la femme. En outre, l'OIT et l'une des coalitions d'action de la campagne «Génération égalité» menée par ONU-Femmes sont convenues de mener des initiatives conjointes pour promouvoir la ratification et la mise en œuvre de la convention.
24. Des contributions extrabudgétaires, accordées notamment par les gouvernements de la France, de la Suède et de la Norvège ainsi que par l'UE, ont joué un rôle décisif pour intensifier les activités relatives à la convention dans de nombreux pays, notamment l'Argentine, le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, l'Indonésie, la Jordanie, la Macédoine du Nord, la Malaisie, le Malawi, le Sénégal, la Thaïlande et le Zimbabwe. Des activités de sensibilisation ont eu lieu en Jordanie, où, avec l'appui technique du BIT, la loi sur le travail a été modifiée afin d'y ajouter un nouvel article sur le harcèlement sexuel. En Macédoine du Nord, le BIT aide les mandants à mettre au point des outils pratiques de prévention de la violence et du harcèlement, tout en appuyant les initiatives nationales prises en vue de la ratification de la convention. Au Malawi, les activités visant à renforcer les capacités des mandants de l'OIT en matière de lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre, notamment dans le secteur du thé, se poursuivent. Enfin, en Argentine, au Timor-Leste, au Zimbabwe et en Asie du Sud-Est, l'initiative Spotlight de l'UE et de l'ONU a contribué de manière cruciale à promouvoir l'adoption de lois et de politiques traitant de la violence et du harcèlement fondés sur le genre.

³³ Voir OIT, *Convention (n° 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019: 12 contributions possibles à la crise du COVID-19 et à la reprise*, note de synthèse, 2020; OIT, *The COVID-19 Response: Getting Gender Equality Right for a Better Future for Women at Work*, note de synthèse, 2020.

³⁴ OIT, *OSH and the COVID-19 Pandemic: A Legal Analysis*, document de travail de l'OIT 90, 2023; OIT, *Managing Work-related Psychosocial Risks during the COVID-19 Pandemic*, 2020.

³⁵ Entre autres, la *Résolution 75/161 de l'Assemblée générale des Nations Unies sur l'intensification de l'action menée pour prévenir et éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles*, adoptée le 16 décembre 2020.

► IV. Cadre institutionnel de mise en œuvre

25. Conformément à la stratégie, le Bureau a assuré la promotion de la convention n° 190 dans le cadre de ses processus internes. Le Département du développement des ressources humaines s'est employé à promouvoir un milieu de travail où le respect est de règle, en améliorant les cadres d'action relatifs à la prévention de la violence et du harcèlement ainsi qu'au règlement des conflits et des problèmes qui surviennent. Un cours obligatoire en ligne sur la prévention de l'abus d'autorité, du harcèlement, du harcèlement sexuel et de la discrimination a été dispensé à l'ensemble du personnel du Bureau. En 2022, une note d'information sur les affaires disciplinaires traitées au cours de la période 2018-2021, dont une section était consacrée aux manquements concernant des cas d'abus d'autorité, de harcèlement et de discrimination, a été envoyée à l'ensemble du personnel ³⁶. Un code de conduite pour les manifestations placées sous l'égide de l'OIT a été élaboré en vue de la 111^e session (2023) de la Conférence internationale du Travail et appliqué lors de cette même session ³⁷. Ce code est actuellement en cours de révision et a vocation à être diffusé et appliqué lors de toutes les réunions de l'OIT. Des directives sur les moyens de prévenir et de combattre la violence et le harcèlement au travail ont aussi été élaborées à l'intention des responsables de l'OIT et diffusées. Le [Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-2025](#) comprend en outre un indicateur sur le harcèlement sexuel.
26. Un groupe de travail technique composé de représentants de plusieurs départements du siège, du Centre international de formation de l'OIT et des bureaux régionaux a été chargé de répertorier les activités de l'OIT. Ce groupe de travail s'est réuni régulièrement, notamment lors d'un forum de partage des connaissances réunissant des représentants du siège et des bureaux extérieurs, et a ainsi pu veiller à la diffusion de l'information concernant les travaux en cours ou prévus et les activités conjointes, ainsi qu'à la coordination de ceux-ci.

► V. La voie à suivre

27. La violence et le harcèlement contribuent à accroître les inégalités, la pauvreté et l'exclusion économique et sociale. Bâtir un monde du travail exempt de violence et de harcèlement demeure une priorité, à laquelle contribue la poursuite de la mise en œuvre de la stratégie. Du fait de la responsabilité qui est la sienne au regard de la convention n° 190 (notamment pour ce qui est du contrôle de l'application de celle-ci), de sa structure tripartite, de son expérience, ainsi que de la reconnaissance récente d'un milieu de travail sûr et salubre en tant que cinquième catégorie de principes et droits fondamentaux au travail, l'OIT est bien placée pour jouer un rôle de premier plan dans la réalisation d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. La contribution de l'Organisation dans ce domaine est essentielle pour réaliser la justice sociale pour tous et atteindre les objectifs de développement durable, sans laisser personne de côté, car elle permet de tirer parti des possibilités qu'offre ce processus et de relever les défis qu'il pose.

³⁶ IGDS n° 620 (version 1).

³⁷ OIT, *Travailler ensemble à l'établissement d'une culture fondée sur le respect: Code de conduite pour la prévention de toutes les formes de violence et de harcèlement dans le cadre des manifestations placées sous l'égide de l'OIT*, 2023.

A. Maintenir la dynamique en faveur de la ratification et de l'application effective

28. Le grand nombre de ratifications et de réformes de la législation et des politiques enregistrées depuis 2019 atteste du profond consensus tripartite existant quant à l'urgente nécessité de mettre un terme à la violence et au harcèlement au travail. Il s'agit maintenant, et cette étape s'annonce plus difficile, de se doter des capacités et des institutions adéquates pour assurer l'application effective de la convention n° 190. La dynamique ne devrait pas faiblir, et le BIT continue de recevoir des demandes d'appui de pays qui étudient la possibilité de ratifier la convention ou de modifier leur législation. C'est pourquoi le Bureau devrait continuer d'aider ses mandants en s'appuyant sur la présente stratégie, qui a fait la preuve de son utilité et de son adaptabilité face à des besoins et des contextes nationaux divers.
29. La promotion du dialogue social a été d'une importance cruciale dans la première phase de la stratégie. Le dialogue social à tous les niveaux conduit à de meilleurs résultats, car il permet de recueillir davantage d'informations concrètes et offre un choix d'approches et de solutions définies par ceux ou celles qui sont directement concernés. Pour l'avenir, le BIT devrait redoubler d'efforts pour renforcer les capacités des partenaires sociaux et encourager la tenue de consultations tripartites efficaces, conformément au nouveau cadre d'action relatif à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective.

B. Renforcer les capacités des mandants de l'OIT à appliquer la convention n° 190 et à faire face à de nouveaux défis

30. Grâce au partage des connaissances entre les mandants tripartites, à la fourniture d'une assistance au niveau national, aux activités entreprises en matière de recherche et de collecte de données et à la mise au point de différents outils, la base de connaissances globales sur la violence et le harcèlement s'est beaucoup élargie ces dernières années. Il conviendrait d'intensifier encore ces efforts en tenant compte des besoins des mandants. Suivant les conclusions et recommandations de la vingt et unième Conférence internationale des statisticiens du travail, il faudrait s'attacher encore davantage à poursuivre les travaux conceptuels et méthodologiques relatifs à la mesure de la violence dans le monde du travail et la collecte de données probantes de nature à éclairer la formulation d'orientations communes. En outre, il faudrait continuer de renforcer l'appui apporté au niveau national en matière de production de données afin d'appuyer les activités de sensibilisation et de démontrer l'impact des mesures prises. À cet égard, des efforts supplémentaires devraient notamment être déployés pour recueillir des informations sur le coût de la violence et du harcèlement pour les travailleurs, les entreprises et les sociétés dans leur ensemble. Il conviendrait également de s'employer à insuffler une nouvelle dynamique à l'action menée pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement discriminatoires, en particulier à l'encontre de groupes plus exposés et dans l'économie informelle. Cela concorderait aussi avec le plan d'action sur la protection des travailleurs proposé par le Bureau pour la période 2023-2029.
31. L'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre parmi les principes et droits fondamentaux au travail a ouvert de nouvelles perspectives et imprimé une impulsion nouvelle, qui permettront de renforcer les travaux et l'assistance sur les questions touchant à la santé mentale, y compris la prévention des risques psychosociaux et de la violence et du harcèlement liés à la discrimination, au genre et aux normes sociales et culturelles. En outre, il conviendrait de redoubler d'efforts pour aider les mandants à mettre au point des mécanismes de prévention et de règlement efficace des conflits, ainsi que pour renforcer les capacités des autorités compétentes, notamment les inspecteurs du travail, afin d'atteindre les objectifs fixés par la

convention n° 190. Cette démarche exigera d'assurer une coordination entre les éléments de la présente stratégie et ceux de la nouvelle Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail pour la période 2024-2030.

32. La convention n° 190 et la recommandation n° 206 sont fondées sur l'idée selon laquelle la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement exigent de comprendre en profondeur les spécificités de chaque contexte et de chaque milieu de travail. C'est pourquoi le Bureau devrait promouvoir l'application des principes directeurs et recueils de directives pratiques sectoriels existants et appuyer davantage les efforts déployés par les mandants pour intégrer des mesures visant à éliminer la violence et le harcèlement dans les nouveaux outils sectoriels qu'ils mettent au point, dans la ligne de la nouvelle Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail, du plan d'action sur la protection des travailleurs qu'il est proposé d'adopter et du programme et budget. En outre, le Bureau devrait encourager les consultations entre les mandants afin que ceux-ci recensent les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et les autres personnes à la violence et au harcèlement, mènent des recherches et élaborent des mesures pour protéger ces personnes. Ils devraient, ce faisant, prendre en considération les besoins spécifiques des travailleurs et des entreprises de l'économie informelle et des micro, petites et moyennes entreprises.
33. Il faut explorer plus avant les nouvelles réalités du monde du travail, comme le télétravail, l'économie des plateformes et le recours à l'intelligence artificielle, afin de déterminer si elles influent sur la vulnérabilité des personnes et sur leur exposition à la violence et au harcèlement. Il serait également utile d'élaborer des outils pratiques et de consacrer des études de cas à la manière dont les employeurs et les entreprises se saisissent de la question de la violence et du harcèlement, y compris le cyberharcèlement, la violence émanant de tiers et la violence domestique. En outre, le Bureau devrait mettre davantage l'accent sur l'intégration des activités concernant la violence et le harcèlement dans les situations de crise, notamment les conflits et les catastrophes naturelles.

C. Intensifier les efforts pour promouvoir le changement sociétal

34. La violence et le harcèlement au travail découlent des effets conjugués de facteurs opérant à différents niveaux de la société. On recense parmi ces facteurs de risque les attitudes, les rapports de pouvoir et les régimes de genre. Il est donc important d'adopter une approche interdisciplinaire pour lutter contre les normes sociales néfastes et les préjugés discriminatoires, en particulier à l'égard des groupes davantage exposés à l'exclusion. Certains éléments factuels et informations remontées du terrain tendent à montrer que, pour réformer les normes sociales néfastes et les préjugés discriminatoires, il faut des programmes propres à faire évoluer les attentes sociales, à promouvoir de nouvelles normes et comportements et à sensibiliser la population au changement. Dans le contexte spécifique de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, les activités de l'OIT devraient être davantage axées sur la sensibilisation ainsi que sur la lutte contre les stéréotypes, la redéfinition des normes de genre et l'élimination des inégalités.

D. Renforcer le cadre institutionnel et les partenariats extérieurs

35. Compte tenu de leur nature transversale, les activités sur la violence et le harcèlement doivent être bien intégrées dans les initiatives institutionnelles de haut niveau de l'OIT, telle que la Coalition mondiale pour la justice sociale, l'Accélérateur mondial pour l'emploi et la protection sociale à l'appui de transitions justes et les nouveaux programmes d'action prioritaire. Ces

activités doivent en outre être mieux coordonnées avec les stratégies en place ou à venir, comme la nouvelle stratégie sur les inégalités, celle sur la protection des travailleurs et celle sur la sécurité et la santé au travail, conformément au programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres, de la non-discrimination et de l'inclusion. Le groupe de travail sur la convention n° 190 devrait donc être élargi de sorte qu'un plus grand nombre de départements et de programmes, tant du siège que du terrain, y soient représentés, afin d'améliorer la coordination et de veiller à ce que la question de la violence et du harcèlement soit effectivement intégrée à tous les axes de travail de l'OIT.

36. Il est essentiel que l'OIT redouble d'efforts pour renforcer les partenariats en vue de promouvoir la ratification et l'application de la convention. Le Bureau devrait donc s'attacher, en consultation avec les mandants, à consolider les partenariats et alliances existants, y compris pour la mobilisation de ressources, et à en nouer de nouveaux. Il faut pour cela continuer à améliorer la coordination avec les autres organismes des Nations Unies, comme ONU-Femmes, le Programme des Nations Unies pour le développement et l'OMS, ainsi qu'à faire en sorte que la question de la violence et du harcèlement soit une priorité stratégique dans les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable, les forums régionaux et les forums de dirigeants.

► **Projet de décision**

37. Le Conseil d'administration:

- a) donne au Bureau des orientations concernant la voie à suivre pour mettre en œuvre la stratégie pour une action en faveur de l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail;**
- b) demande au Directeur général de tenir compte de la stratégie et des orientations données au cours de la discussion dans l'élaboration des futures propositions de programme et de budget et dans son action visant à faciliter la mise à disposition de ressources extrabudgétaires.**