

Séance plénière

Rapports de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail

Table des matières

	<i>Page</i>
Compte rendu des travaux.....	1
Présentation, discussion et approbation du rapport de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.....	1
Résolution et conclusions.....	21
Adoption des conclusions concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail	21
Adoption de la résolution concernant l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence d'une question intitulée «La violence et le harcèlement dans le monde du travail»	22

Vendredi 8 juin 2018, 11 h 30

Présidence de M^{me} Majali

Compte rendu des travaux

Présentation, discussion et approbation du rapport de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail

La Présidente

(original anglais)

Nous allons à présent procéder à la présentation, à la discussion et à l'approbation du rapport de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, qui fait l'objet du *Compte rendu provisoire*, n° 8B. Ce document existe uniquement sous forme électronique et peut être consulté sur le site Web de la Conférence

J'invite les membres du bureau de la commission à prendre place à la tribune: M. Patry, président de la commission; M^{me} Matheson, vice-présidente employeuse; M^{me} Clarke Walker, vice-président travailleuse; et M^{me} Ortíz de Rosas Gómez qui s'exprimera au nom de la rapporteure, M^{me} Casado García.

Je donne la parole à M^{me} Ortíz de Rosas Gómez, afin qu'elle nous présente le rapport de la commission. Les autres membres du bureau de la commission prendront ensuite la parole chacun à leur tour.

M^{me} Ortíz de Rosas Gómez

Gouvernement (Mexique), s'exprimant au nom de la rapporteure de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail

(original espagnol)

J'ai l'honneur de présenter à la Conférence le rapport de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Dans le cadre de la procédure normative de double discussion, la commission a tenu la première discussion sur les conclusions proposées en vue d'une convention et d'une recommandation sur la violence et le harcèlement. C'est la première fois que l'OIT aborde cette question sous l'angle normatif. L'année prochaine, date anniversaire du centenaire de l'Organisation, la commission tiendra sa deuxième et dernière discussion pour éventuellement adopter des instruments sur cette question complexe, pluridimensionnelle et d'une brûlante actualité.

La commission a tenu 17 séances entre le 28 mai et le 6 juin. Y ont participé 146 membres gouvernementaux, 185 membres employeurs et 184 membres travailleurs, ainsi que les représentants de plusieurs organisations internationales, dont 62 organisations non gouvernementales. Le comité de rédaction de la commission a tenu quatre séances.

La commission s'est livrée à un débat de fond, qui s'est avéré par moments ardu et passionné. Les parties ont estimé unanimement que la violence et le harcèlement sont inacceptables. Ils n'ont pas leur place dans un monde du travail en pleine mutation sous l'effet de transformations radicales, comme en témoignent les discussions sur l'avenir du

travail. Les parties sont également convenues de la nécessité de tenir compte des conséquences de la violence et du harcèlement sur les victimes, s'agissant en particulier de leur santé physique, psychique et sexuelle, ainsi que sur leurs proches, le monde du travail, la productivité des entreprises et la société tout entière.

Les membres tripartites de la commission se sont fixé l'objectif ambitieux de jeter les bases d'une protection effective de toutes les personnes dans le monde du travail, que ce soit des travailleurs, des employeurs ou des tiers, clients ou prestataires de service par exemple. Les membres ont également établi qu'il est de la responsabilité de tous – gouvernements, employeurs, travailleurs, société dans son ensemble – de prendre les mesures nécessaires pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail et y remédier. Les gouvernements doivent adopter un cadre législatif approprié qui indique clairement quels comportements sont inacceptables, prévoit la mise en place de mécanismes de prévention et établit les sanctions appropriées. De leur côté, les employeurs et les travailleurs doivent se conformer à la législation en s'attachant à promouvoir un environnement de travail où la dignité et les droits de tous soient respectés. La commission a, par ailleurs, considéré que le monde du travail est un point d'accès privilégié pour s'attaquer à la violence et au harcèlement qui s'exercent dans l'ensemble de la société. Elle a estimé aussi que les effets de la violence domestique ne s'exercent pas seulement sur la victime et sa famille, mais aussi sur les collègues de travail et l'environnement de travail lui-même.

Le caractère ambitieux des conclusions proposées a exigé des parties la volonté concrète de parvenir à un consensus sur des notions très complexes. Ce ne fut pas chose facile. Plusieurs questions ont donné lieu à d'intenses débats. Les points ayant fait l'objet des discussions les plus approfondies sont la définition de «la violence et du harcèlement», y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et la portée de l'expression «monde du travail», qui recouvre bien davantage que le seul lieu du travail. La question des personnes à protéger a été longuement débattue.

Le fait que la commission a adopté des conclusions en vue d'une éventuelle convention et des conclusions partielles en vue d'une éventuelle recommandation témoigne clairement de l'intention qui est celle de toutes les parties d'atteindre un objectif commun. Faute de temps, la commission n'a pas pu examiner tous les amendements soumis par les mandants tripartites; compte tenu du caractère novateur de l'instrument envisagé et des différentes questions traitées, il aurait fallu prévoir davantage de temps pour la réflexion et l'échange de vues entre les parties. La commission a par conséquent décidé de mettre le texte des conclusions proposées entre crochets de l'alinéa *d*) du point 23 au point 37, aux fins de la poursuite des débats en 2019.

Tous les participants tripartites devront rester ouverts au dialogue dans les mois à venir, afin de pouvoir acquérir, d'ici à 2019, une meilleure compréhension des attentes des uns et des autres. Les parties vont donc poursuivre leurs discussions et leurs échanges cette année pour se faire une idée plus claire de l'objectif commun, des concepts, ainsi que de leurs droits et devoirs respectifs. Nous devons rester ambitieux pour adopter une convention et une recommandation qui apportent des réponses pratiques et réalistes à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. L'occasion est unique et nous devons la saisir.

J'ai l'honneur de soumettre pour approbation à la Conférence internationale du Travail le rapport de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Ce rapport comprend trois parties. La première contient les déclarations liminaires dans lesquelles les membres employeurs et travailleurs, les représentants des groupes gouvernementaux régionaux et de divers gouvernements, ainsi que les représentants de plusieurs organisations non gouvernementales, exposent leur point de vue sur les conclusions proposées. La deuxième partie contient un résumé de la discussion consacrée à 222 des 307 amendements et multiples sous-amendements soumis par de nombreux délégués. Enfin, la troisième partie contient les déclarations finales dans lesquelles les

membres de la commission; ils font part de l'impérieuse nécessité de poursuivre le dialogue tripartite et la recherche du consensus afin de réaliser l'objectif consistant à assurer à chacun une large protection contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Pour terminer, je vous présente les conclusions proposées et la résolution visant à faire inscrire à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail en 2019 – date opportune du centenaire de notre Organisation – la question intitulée «La violence et le harcèlement dans le monde du travail» pour une deuxième discussion en vue de l'adoption d'une convention complétée par une recommandation.

M^{me} Matheson

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

Les gouvernements, les travailleurs et les employeurs ont eu une importante occasion de travailler ensemble de manière constructive, réunis par un objectif commun: mettre fin à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail. Les causes des comportements humains inacceptables sont complexes, et la tâche qui nous incombe est ardue, mais nous tous, au sein de la collectivité, pouvons contribuer à l'adoption de comportements appropriés et faire tout notre possible pour nous conduire d'une manière qui ne cause pas, intentionnellement ou non, de tort à autrui. Nous sommes conscients que la question dont est saisie la commission, à savoir la violence et le harcèlement, revêt une importance considérable pour chacun d'entre nous, et que nos travaux sont à même de faire une grande différence dans la vie de nombreuses personnes à travers le monde. La violence touche au cœur de notre existence en tant qu'êtres humains, et il est essentiel que nous en soyons protégés pour que nous puissions vivre et œuvrer ensemble, que ce soit en entreprise ou dans la société au sens large. Nous nous félicitons par conséquent de pouvoir agir au niveau mondial, dans le cadre de l'OIT, afin de changer la donne.

Nous n'avons pas fléchi dans notre détermination à faire aboutir cette discussion, ainsi que la suivante qui se tiendra en 2019, à un résultat qui puisse être transposé dans la législation et la pratique nationales du plus grand nombre possible d'Etats Membres. Au cours de l'examen des conclusions proposées, nous avons rigoureusement tenu compte de la suite que les Etats Membres donneront vraisemblablement aux travaux de la commission. Nous n'avons nullement l'intention d'élaborer une nouvelle norme qui soit peu ratifiée et vouée à rester lettre morte. Ce que nous voulons, c'est que le résultat final de nos débats permette réellement de combattre et de réduire au minimum, dans le cadre du mandat de l'OIT, les facteurs d'exposition à la violence et au harcèlement. Nous nous devons d'être ambitieux, mais notre ambition ne saurait être la simple expression d'aspirations irréalistes ou irréalisables; elle doit avoir pour finalité la ratification de l'instrument, l'adoption d'une législation contraignante et sa mise en application.

Nous constatons avec préoccupation que cette discussion n'a pas abouti à des conclusions proposées qui nous permettent de cibler correctement nos efforts, et que le texte comporte un certain nombre d'éléments incompatibles, à terme, avec une adoption et une mise en application concrète.

En règle générale, les instruments effectifs qui sont largement transposés dans les réglementations nationales contraignantes portent sur des principes et des objectifs au lieu d'entrer dans le détail des modalités d'application. Les conclusions proposées, telles qu'elles sont actuellement rédigées, constituent davantage un exposé de sujets de préoccupation qu'un texte juridique pratique et souple fournissant aux législateurs un cadre destiné à étayer la législation nationale. Le texte a un champ d'application beaucoup trop large et il est beaucoup trop détaillé, notamment parce qu'il définit des responsabilités sans tenir compte des circonstances propres aux diverses entreprises, dont les petites et moyennes entreprises

(PME), qui auraient à assumer ces responsabilités. La discussion était structurée de telle manière qu'aucun vote n'a été nécessaire à ce stade mais, si nous avions dû voter, nous aurions difficilement pu approuver le texte.

Nous comptons, et c'est important, sur l'adoption d'un instrument qui s'applique à tout le monde, car chacun a absolument besoin d'être protégé contre la violence et le harcèlement. Il y a eu des dissensions inutiles et regrettables quant à la question de savoir quelles personnes devaient être mentionnées dans le texte pour pouvoir bénéficier des mesures de protection qui seront prévues dans l'instrument futur. Les conventions fondamentales de l'OIT largement ratifiées tranchent cette question en considérant toutes les personnes comme des êtres humains méritant l'égalité de traitement, et elles ne s'embarrassent pas de catégories ni de définitions. Nous avons continuellement mis en garde contre le fait que de telles listes risquent d'exclure certaines personnes, et nous continuons à juger décevant qu'autant de temps ait été consacré à se demander s'il fallait expressément mentionner les personnes LGBTI (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres ou intersexués) dans le texte des conclusions proposées en vue d'une convention. Il est très important à nos yeux de garantir à toute personne, y compris aux personnes LGBTI, une protection contre la violence et le harcèlement; cela devrait ressortir clairement du texte, tout particulièrement à la lumière de la discussion qui vient de se tenir cette année. Nous considérons qu'il y a lieu d'examiner cette question en 2019.

Autre motif de déception, les employeurs sont exclus du bénéfice des principales mesures de protection énoncées dans le texte. Certes, les conclusions reconnaissent que tout un ensemble de personnes peuvent être aussi bien victimes qu'auteurs de violence et de harcèlement mais, sur la question de la protection des employeurs, le texte du dispositif est insuffisant. Nous déplorons que nos efforts visant à étendre les mesures de protection essentielles n'aient guère trouvé d'écho au sein de la commission, certains ayant craint que nous cherchions à interférer avec les activités relevant des relations professionnelles, alors même que nous avons clairement expliqué, comme cela a été consigné dans le compte rendu des travaux, que nous souhaitions simplement nous attaquer à la violence et au harcèlement dans les limites du champ d'application du futur instrument. Nous tenons à souligner avec la plus grande fermeté que la violence et le harcèlement sont inacceptables dans tous les contextes, et notre déception est grande de ne pas avoir pu obtenir que cela soit précisé dans le texte. Nous relevons que l'organe de contrôle, à savoir le Comité de la liberté syndicale, a établi que les mesures de protection et immunités en matière d'action collective ne s'étendent pas aux actes de violence, ni à la préparation ou à l'incitation à la violence. Nous souhaiterions que ce point soit précisé dans le texte en 2019.

Nous constatons également avec préoccupation que, dans sa formulation actuelle, le texte ne fait pas dûment ressortir que la prévention de la violence et du harcèlement est une responsabilité partagée par tous sur le lieu de travail. Les employeurs devraient avoir des responsabilités à cet égard, tout comme d'autres parties prenantes sur le lieu de travail. Le fait de s'engager à s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement est franchement un point qui ne devrait pas susciter de controverse.

Les principales définitions qui figurent dans les conclusions proposées sont indispensables pour déterminer la portée et les modalités de la discussion et nous aident à cibler nos efforts. Or, selon nous, elles sont extrêmement problématiques. La définition de l'expression «violence et harcèlement» soulève d'importantes difficultés pratiques lorsqu'on les considère sous l'angle du dispositif de l'instrument. Tant la violence que le harcèlement sont inacceptables et des mesures s'imposent pour les prévenir et les combattre, mais il s'agit de deux choses bien distinctes pour ce qui est de la manière de s'y attaquer dans la pratique. Il faut des définitions claires lorsque l'on interprète les limites des différentes responsabilités, un critère auquel le texte actuel ne répond pas. Les actes de violence et de harcèlement sont passibles de sanctions. Dans la plupart des pays, des sanctions s'appliquent uniquement si l'infraction est clairement définie et délimitée et si les faits peuvent être établis

en toute objectivité. Dans la plupart des cas de violence, cela ne pose pas problème, mais le harcèlement recouvre un tel éventail de comportements qu'il doit être appréhendé différemment, afin non seulement d'assurer la conformité des sanctions avec les principes d'équité, mais aussi de faire cesser ce type de pratiques. Nous aurions dû disposer de définitions distinctes et nous espérons que tel sera le cas en 2019.

D'autres définitions rendent le texte difficile à transposer dans la législation. La définition du terme «travailleur» est beaucoup trop large. Du fait de l'ambiguïté qui en résulte, conjuguée aux responsabilités établies tant dans les conclusions proposées en vue d'une convention que dans celles proposées en vue d'une recommandation, les employeurs pourraient être tenus d'assumer certaines responsabilités en matière d'emploi envers des personnes qui leur sont inconnues, pour des faits qui ne se sont jamais produits et sur des lieux qui se trouvent hors de leur portée et, à plus forte raison, de leur contrôle. La définition de la notion de «travailleur» doit être plus précise afin que nous puissions mieux cibler nos efforts.

Nous souhaitons évoquer également la notion de «monde du travail». La violence n'a sa place nulle part ni dans aucun contexte, que ce soit dans les foyers, dans les espaces publics ou sur les lieux de travail. Au cours de la discussion, nous avons insisté sur la nécessité d'agir là où nous pouvons tous changer la donne, c'est-à-dire sur les lieux de travail, où les responsabilités des employeurs et des travailleurs peuvent être établies de manière relativement claire. Nous tenons en outre à ce que tout instrument auquel la commission aboutira soit pertinent par rapport au mandat de l'OIT, position qui a été exprimée à plusieurs reprises par un certain nombre de gouvernements. La définition très large de la notion de «monde du travail», telle qu'elle est actuellement formulée, semble dépasser le mandat de l'OIT: elle recouvre des comportements qui se produisent dans les espaces publics, au domicile de particuliers et bien au-delà du lieu de travail.

De plus, le texte semble partir du principe que les employeurs auxquels il confère des responsabilités sont de grandes entreprises sophistiquées et dotées de ressources substantielles. Or les travailleurs sont employés essentiellement par de petites entreprises, qui ne seraient pas en mesure d'appliquer les dispositions très prescriptives des conclusions proposées.

De l'avis de certains, nous devons nous garder d'aborder le texte sous un angle par trop légaliste, mais nous devons être conscients que, dans certains pays, ce texte servira directement de base à la législation nationale. Ce qui importe, par conséquent, ce n'est pas seulement l'esprit de la discussion, mais c'est aussi les mots inscrits sur le papier, car ils sont appelés à faire force de loi et entraîneront des conséquences réelles pour les employeurs, y compris les PME, qui seront tenus d'assumer un certain nombre de responsabilités.

Nous allons consulter les employeurs sur ce texte, notamment les PME, car nous autres, leurs représentants, ne voyons guère comment ils pourront bien s'acquitter de leurs obligations, quand bien même ils seraient en mesure de mettre en œuvre les dispositifs les plus sophistiqués au monde, tout particulièrement compte tenu du champ d'application exceptionnellement large de l'instrument. Comme nous l'avons dit précédemment, les conclusions proposées créent pour les employeurs publics et les employeurs privés des obligations envers des personnes qui leur sont inconnues et pour des faits qui se produisent dans des espaces hors de leur portée ou de leur contrôle. Nous espérons vraiment que l'année 2019 offrira une nouvelle occasion à la commission de tenir compte de nos préoccupations.

En conclusion, je souhaite remercier de leur contribution toutes les personnes qui ont pris part à la discussion, notamment le président, qui a su conduire efficacement nos travaux au cours de la semaine écoulée, dans des circonstances particulièrement difficiles. Je remercie également la vice-présidente travailleuse, de sa contribution constructive aux travaux de la commission et de l'attitude réfléchie et respectueuse dont elle a fait montre

tout au long de la discussion. Je remercie en outre les gouvernements et les travailleurs qui ont participé au débat, ainsi que le secrétariat pour son aide. Je souhaite également adresser mes sincères remerciements aux employeurs de notre équipe pour leur expertise, leur appui, leur contribution et leur dévouement inlassable à notre discussion et à l'examen de cette question importante. Enfin, je souhaite remercier les interprètes qui ont rendu possible l'ensemble de cet exercice entre des personnes venant de si nombreux pays.

Nous devrions maintenant nous efforcer d'utiliser au mieux la procédure de double discussion. Notre détermination demeure intacte; nous nous tenons prêts à participer à la deuxième discussion en 2019 et à en tirer le meilleur parti pour revenir sur les questions en jeu. L'occasion sera unique en raison de l'importance cruciale que revêt ce sujet pour nous tous et parce que nous prendrons notre décision finale à la Conférence du centenaire de l'OIT, qui sera aussi une célébration du tripartisme. Nous espérons qu'à l'issue de ce processus nous pourrions célébrer le triomphe du tripartisme, tous satisfaits de voir nos préoccupations comprises et prises en compte et d'avoir aidé l'OIT et ses mandants à s'atteler efficacement à la question importante de la violence et du harcèlement.

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 tiens à remercier la vice-présidente employeuse ainsi que son secrétariat et ses collègues employeurs, le président de la commission et son équipe, le Bureau et le secrétariat de la commission, et l'équipe des travailleurs, notamment notre secrétariat, les membres de notre bureau, en particulier les conseillers techniques, ainsi que l'ensemble du groupe pour son soutien indéfectible pendant cette discussion très importante et parfois épineuse.

En décidant d'élaborer une nouvelle norme internationale à ce moment très délicat de la politique mondiale, nous nous sommes attelés à une tâche audacieuse. Au cours de l'année qui a précédé cette discussion, alors qu'à la faveur de campagnes telles que «#MeToo», «#YoTambién» et «#NiUnaMenos» des témoignages mettaient en lumière l'ampleur et le caractère pernicieux de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, le défi auquel nous faisons face se posait avec plus d'urgence. Nous l'avons relevé ensemble, conscients que la violence et le harcèlement ont un coût pour chacun d'entre nous. Ils ont des répercussions profondes et durables au quotidien sur la santé physique et psychique des travailleurs et sur leur sécurité économique. Ils peuvent aussi avoir une incidence considérable sur la productivité, la sécurité et la santé dans l'ensemble de la société et sur l'environnement de travail. En choisissant d'élaborer un nouvel instrument international, nous n'avons pas seulement relevé un défi parmi d'autres, nous nous sommes aussi attaqués à un problème que chacun d'entre nous a sans doute déjà rencontré et qui en a marqué certains dans leur chair. Il n'est donc pas surprenant que la discussion ait suscité beaucoup d'émotion et ait été difficile. A mon sens, cela est positif.

Il est encourageant qu'une majorité écrasante de gouvernements se soient exprimés en faveur d'une convention complétée par une recommandation et qu'ils aient confirmé ce choix après s'être mis d'accord sur les définitions et sur le champ d'application des instruments proposés. Autre sujet de satisfaction, les gouvernements ont semblé favorables à des instruments ambitieux, tournés vers l'avenir et pérennes, même si les sociétés et le monde évoluent. Parallèlement, nous sommes tous convenus que les instruments devaient pouvoir être ratifiés et mis en œuvre par les gouvernements. Nous nous sommes efforcés, ensemble, d'atteindre un équilibre entre nos aspirations et ce qui est réalisable.

Nous avons perçu un engagement très clair en faveur de l'adoption d'une norme qui change la donne pour les travailleurs de par le monde. La commission était aussi déterminée à démontrer la valeur du tripartisme ainsi que la pertinence de l'OIT et sa capacité à susciter

des évolutions importantes et positives en accomplissant sa mission fondamentale au service de la paix, de la justice sociale et de la démocratie dans un monde qui, aujourd'hui, est très hétérogène à bien des égards. Les échanges ont été passionnés et difficiles, mais nous sommes convaincus que la mobilisation des gouvernements et des partenaires sociaux ne faiblira pas durant la deuxième discussion, au moment où nous célébrerons le centième anniversaire de cette institution essentielle qu'est l'OIT.

Au niveau mondial, les inégalités se creusent de façon exponentielle, et les progrès accomplis dans la lutte contre toutes les formes de discrimination sont fortement remis en cause. La violence s'accroît dans nos sociétés et nos communautés, qu'il s'agisse de l'aggravation de conflits et de guerres, ou encore de la violence et du harcèlement à l'encontre de certaines catégories de personnes, de la violence et du harcèlement dans la sphère privée ou de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Les travailleurs se sont rendus à la Conférence avec l'espoir de négocier une convention qui affirmerait sans ambiguïté que la violence et le harcèlement étaient inacceptables, représentaient la négation même du travail décent et devaient donc être combattus avec force sans attendre. Nous avons appelé de nos vœux une convention qui contribue à l'établissement de normes communes minimales pour les gouvernements, ainsi que pour les employeurs et les travailleurs et leurs organisations respectives, en vue de mettre un terme à la violence et au harcèlement. Et nous avons également souhaité que la convention soit complétée par une recommandation qui fournisse des orientations plus détaillées et concrètes sur la façon de traduire dans les faits les principes consacrés dans la convention. Aussi difficiles qu'aient été nos délibérations, nous avons accompli beaucoup ensemble.

Nous sommes parvenus à nous entendre sur un instrument qui affirmera sans ambiguïté que la violence et le harcèlement sont inacceptables et la négation même du travail décent, sur un instrument qui offrira un cadre pour protéger tous les travailleurs du monde, dans toutes les professions et tous les secteurs de l'économie, que ce soit dans le secteur public ou dans le secteur privé, dans la sphère publique ou dans la sphère privée, dans l'économie formelle ou dans l'économie informelle.

Notre commission a reconnu que la violence et le harcèlement étaient deux phénomènes intimement liés qui recouvraient un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, et que la violence et le harcèlement fondés sur le genre constituaient une forme particulière de violence et de harcèlement exigeant une approche et des solutions distinctes. Elle a également reconnu qu'une attention particulière devait être accordée aux plus vulnérables, et que certaines conditions de travail faisaient peser des risques très graves sur les travailleurs. Nous avons su innover en reconnaissant les conséquences de la violence domestique pour le monde du travail ainsi que le rôle positif et actif que pouvaient jouer le monde du travail et ses institutions.

Nous sommes aussi convenus qu'il était nécessaire d'adopter une approche intégrée et inclusive pour prévenir et traiter la violence et le harcèlement dans le monde du travail, et que chacun avait un rôle à jouer à cet égard. Ainsi, je pense que les instruments que nous en sommes en train d'élaborer mettront en évidence la capacité de l'OIT à anticiper les changements, résisteront à l'épreuve du temps et offriront la souplesse nécessaire pour répondre aux défis du monde du travail de demain. Nous avons, bien sûr, eu des désaccords et il nous faudra continuer à débattre et à trouver des solutions. Alors que nous nous apprêtons à retourner dans nos pays respectifs et à reprendre le cours normal de notre vie, j'encourage chacun à s'efforcer d'écouter – écouter véritablement et entendre – les différents acteurs et à prendre le temps de comprendre leur point de vue pour décider de la marche à suivre en 2019. Faisons en sorte de reprendre ce dialogue dans un esprit de collaboration, afin de trouver l'équilibre nécessaire entre nos aspirations et ce qui est réalisable et de parvenir à un résultat qui profite réellement à tous.

Cette commission a accompli un important travail, que je me réjouis de poursuivre en 2019, au moment où l'OIT célébrera son centième anniversaire. Nous serons mobilisés pour achever ce que nous avons entrepris et faire en sorte que la commission s'acquitte de sa lourde tâche: élaborer une norme qui change la donne pour tous les acteurs du monde du travail, sans laisser personne de côté, en forgeant un cadre pour l'élimination de la violence et du harcèlement et en traçant une voie que nous pourrions tous suivre pour faire de cette ambition une réalité.

M. Patry

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

Ce fut véritablement un honneur et un privilège pour moi de présider la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Bien qu'elle ne soit aucunement nouvelle, la question qui nous a occupés ne retient l'attention du public que depuis peu. Aujourd'hui, une grande partie de l'opinion sait que la violence et le harcèlement dans le monde du travail constituent un phénomène extrêmement répandu et lourd de conséquences, une réalité qui ne peut plus être ignorée.

La première des deux discussions de la commission n'aurait pu se tenir en temps plus opportun. Le monde a les yeux rivés sur nous, et les attentes sont fortes. Toutefois, avant même les récentes campagnes mondiales sur la question, les mandats de l'OIT avaient déjà qualifié la violence et le harcèlement de problème majeur pour le monde du travail nécessitant l'élaboration de nouvelles normes internationales. Nous nous sommes attelés à cette tâche en ayant une compréhension commune de l'importance fondamentale de cette question et en sachant qu'il nous incombait d'agir en vue d'induire un réel changement dans la vie des gens. Il ne s'agissait pas d'un exercice abstrait ou purement intellectuel. Vous le savez, je n'en doute pas, les débats ont été passionnés; nous n'avions pas le droit à l'échec. Le monde a besoin de solutions pour résoudre ce problème; le monde a besoin d'espoir.

Ce n'est pas en restant sans rien faire que l'on mettra fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Il faut une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux multiples causes et facteurs de risque sous-jacents. La commission a constaté que nous avons tous un rôle à jouer pour éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Elle a débattu des définitions et du champ d'application proposés. De l'avis de certains, ceux-ci étaient trop larges pour permettre une action efficace et ciblée. Pour d'autres, au contraire, ils offraient une certaine souplesse, gage d'adaptabilité à tous les contextes nationaux. La commission a également réfléchi à la manière de garantir de véritables droits et une véritable protection tout en tenant compte du fait que les pays ne traitent pas de la même façon la question de la violence et du harcèlement.

Les débats ont été après quoique constructifs et se sont trouvés enrichis des diverses conceptions et expériences dont ont fait part les membres de la commission; l'engagement de tous les participants était évident. Lorsque nous serons de retour dans nos pays, nos capitales et nos communautés et que nous parlerons du résultat de notre discussion à nos amis et à nos proches, nous pourrions leur dire avec fierté ce que nous avons accompli en 2018, tout en sachant que le chemin à parcourir est encore long. Nous devons continuer de nous concerter, de débattre et d'écouter dans le cadre des préparatifs de la deuxième et dernière discussion qui aura lieu en 2019.

Nous sommes tous pleinement conscients que notre tâche est loin d'être achevée. Cela étant, nous avons obtenu des avancées importantes vers notre objectif qui est de rendre visible l'invisible et de faire en sorte que la violence et le harcèlement qui s'exercent, sous de multiples formes, dans de nombreux contextes du monde du travail ne soient plus tolérés,

eu égard notamment aux nombreux effets préjudiciables qu'ils produisent sur une grande diversité de personnes.

A la veille du centenaire de l'OIT, nous avons donc l'immense responsabilité d'élaborer une convention et une recommandation qui contribuent significativement à un avenir du travail où la violence et le harcèlement n'auront pas leur place, avenir auquel nous aspirons tous. Nous avons jeté des bases solides pour la discussion de 2019 et nous devons impérativement poursuivre dans cette optique le dialogue constructif que nous avons engagé. Nous avançons en terrain inconnu, et notre progression ne se fera pas toujours sans à-coups. Je suis toutefois convaincu que nous parviendrons à mener notre tâche à bien, tous animés d'une même volonté: mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail et changer la donne.

Je souhaite remercier chaleureusement les vice-présidentes de la commission, qui sont par ailleurs mes amies et collègues, pour la passion, le savoir et la sagesse dont elles nous ont fait profiter, nous permettant ainsi de franchir une étape importante dans nos travaux. Mes remerciements vont aussi aux membres de la commission pour leur engagement passionné. Et, bien entendu, je tiens à remercier le secrétariat pour le travail diligent qu'il a accompli, en particulier la représentante du Secrétaire général, M^{me} Greenfield, et la représentante adjointe du Secrétaire général, M^{me} Tomei, pour la manière éclairée dont elles nous ont guidés dans des circonstances extrêmement difficiles.

Je recommande à la Conférence d'approuver le rapport et d'adopter les conclusions proposées de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

La Présidente
(original anglais)

Je tiens à remercier tous les membres du bureau de cette commission pour leur excellent rapport et leur remarquable travail.

Je déclare maintenant ouverte la discussion sur le rapport de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

M^{me} Aleksandrova
Gouvernement (Bulgarie)
(original anglais)

Je m'exprime au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres. L'Albanie, en tant que pays candidat, ainsi que l'Islande et la Norvège, en tant que membres de l'Espace économique européen, s'associent à la présente déclaration.

Je souhaite en premier lieu remercier M^{me} Ortiz de Rosas Gómez ainsi que M. Patry d'avoir donné une vue d'ensemble du phénomène de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et d'avoir présenté le compte rendu des travaux de la commission normative sur cette question ainsi que les conclusions proposées. J'aimerais également remercier le président et les vice-présidentes de la commission pour la façon dont ils ont conduit les débats, le Bureau et le secrétariat pour leur appui et leurs conseils et les interprètes pour leur travail. L'UE réaffirme que, pour permettre à la commission de mener ses travaux, il est indispensable de disposer des versions précises du texte adopté dans les trois langues officielles de l'OIT, et elle salue donc le travail du comité de rédaction. Nous remercions par ailleurs les groupes des employeurs et des travailleurs ainsi que les gouvernements pour leur participation active et leur précieuse contribution à la discussion. Nous sommes sincèrement déterminés à tirer parti des déclarations de principe positives qui ont été prononcées à la présente session, à tenir compte des différents points de vue et à

prendre part aux débats de façon constructive et dans le respect de chacun. Nous attendons avec intérêt la poursuite de la discussion.

Comme nous l'avons souligné lorsque la commission a commencé ses travaux, nous soutenons sans réserve l'OIT dans les efforts qu'elle fait pour lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Etant donné la gravité du problème et les lacunes actuelles du droit international, il est à la fois opportun et indispensable de s'attaquer à cette question de façon globale et inclusive. Nos débats sur cette question normative constituent une étape importante à cet égard. Ce problème exige une convention élaborée avec soin, qui puisse bénéficier d'un appui tripartite et être largement ratifiée. Nous nous félicitons que la commission normative ait décidé de proposer une convention complétée par une recommandation. Nous espérons que l'étape suivante de ce processus normatif nous permettra de nous mettre d'accord sur le texte de ces normes et de susciter ainsi un large soutien en faveur de leur adoption et de leur mise en œuvre.

En l'état, le texte convenu offre une bonne base pour des travaux constructifs en 2019. Au cours des deux dernières semaines, nous nous sommes mis d'accord sur une approche qui assure la promotion de principes essentiels, consistant notamment à prendre en compte les considérations de genre et à accorder une attention prioritaire à la prévention et à la protection. Le texte prévoit aussi l'adoption de mesures destinées à améliorer la mise en application et à apporter une aide appropriée aux victimes, y compris une assistance juridique, sociale, médicale et administrative. Nous nous félicitons que la violence et le harcèlement fondés sur le genre ainsi que les effets de la violence domestique dans le monde du travail soient abordés dans le texte. Nos échanges sur cette question normative ont donné lieu à de nombreuses idées et initiatives nouvelles et marquantes visant à traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, compte tenu des responsabilités des mandants tripartites. Toutefois, certains points importants du texte nécessitent une attention supplémentaire et un examen approfondi, et nous aimerions y revenir pendant la discussion de 2019 en vue de les étudier plus avant. Il s'agit notamment de la définition de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, qui est l'élément central de la norme, mais aussi de la définition du terme «travailleur» et des autres définitions figurant dans l'instrument. En effet, le champ d'application de la convention aura une incidence sur la nature des obligations énoncées dans son dispositif. Un champ d'application mieux circonscrit permettrait d'accroître le niveau de protection prévue et faciliterait dans le même temps la ratification.

Nous restons pleinement résolus à veiller à ce que cet instrument protège de la discrimination toutes les personnes du monde du travail et ne laisse personne ni aucun groupe de côté, comme cela a été réaffirmé ce matin. Nous insistons donc sur la nécessité de poursuivre la discussion et le dialogue en vue de rendre visible l'invisible, comme l'a souligné le président de la commission. Nous réaffirmons également que la violence et le harcèlement dans le monde du travail sont une question de droits humains, qui doit susciter une condamnation générale. Nous invitons le Bureau à tirer parti des progrès réalisés au cours de la présente session de la Conférence et à veiller à ce que la période entre les deux discussions normatives soit mise à profit pour poursuivre les consultations avec les mandants tripartites et l'ensemble des acteurs concernés. Nous insistons sur le fait que l'instauration d'un dialogue constructif et fondé sur le consensus avec toutes les parties prenantes relève de notre responsabilité collective. Nous ferons tout notre possible, à la session de la commission normative de 2019, pour parvenir à un consensus sur la manière de traiter de façon adéquate toutes les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail. Tous les regards sont rivés sur nous. Alors qu'on approche du centenaire de l'OIT en 2019 et qu'un appel à l'action est actuellement lancé dans le monde entier à ce propos, nous ne pouvons pas rester sans rien faire.

M. Syder

Employeur (Royaume-Uni)

(original anglais)

J'interviens au nom de la Confédération de l'industrie britannique (CBI). Les questions débattues cette année suscitent le vif intérêt de la CBI et de ses membres. Regroupant des start-up et des multinationales reconnues, mais aussi des entreprises de taille intermédiaire, des entreprises familiales et des entreprises privées, la CBI représente des entreprises de toutes tailles qui relèvent de l'ensemble des secteurs et régions du Royaume-Uni. Elle est la porte-parole de 190 000 entreprises employant 7 millions de personnes, soit un tiers environ de la main-d'œuvre du secteur privé au Royaume-Uni.

Les entreprises du Royaume-Uni connaissent et assument leur devoir de protection de tous leurs travailleurs contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Nous favorisons la diversité et la mise en place de lieux de travail inclusifs, car nous en comprenons l'importance et constatons qu'ils sont de plus en plus souvent considérés comme une source d'avantages concurrentiels.

Le texte sera malheureusement difficile à expliquer en l'état. Notre objectif était de parvenir à un instrument que nous aurions été fiers de soumettre au gouvernement du Royaume-Uni pour ratification. Toutefois, à mi-parcours de ce processus normatif, force est de constater que nous sommes bien loin de toucher au but.

Les entreprises du Royaume-Uni s'inquiéteront notamment de la définition très large du terme «travailleur», de la définition trop floue de la formule «monde du travail» et de la non-prise en compte du fait qu'un employeur ne peut agir sur le lieu de travail que dans la mesure où cela est raisonnablement réalisable. Nous nous attendons à la fois à de l'inquiétude et à de la déception.

Nous avons l'occasion de nous saisir de ces questions alors que l'OIT s'apprête à fêter son centenaire. Il serait inacceptable que des définitions imparfaites et imprécises empêchent la large ratification de l'instrument que nous élaborons. Les employeurs doivent savoir qui protéger, en quels lieux et de quoi. Il serait inadmissible que le texte n'énonce pas clairement comment les entreprises, quelle que soit leur taille, peuvent s'acquitter de leurs responsabilités dans les faits. Nous devons faire la preuve que le dialogue social et le tripartisme apportent des solutions précises à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail.

Nous conservons malgré tout l'espoir de parvenir à un instrument ambitieux. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs ont tous besoin d'un instrument qui protège expressément les travailleurs les plus vulnérables.

Il est clairement apparu au cours de la discussion que la communauté LGBTI risque plus que les autres d'être exclue, et cela ne peut tout simplement pas être toléré.

Nous espérons que tous les mandants réfléchiront aux problèmes soulevés pendant cette première discussion. En travaillant main dans la main pour traiter ces questions, ils pourront élaborer un instrument moderne, pouvant être ratifié largement et à même de changer véritablement la donne. L'OIT montrera ainsi tout ce dont elle est capable.

M^{me} Keyter

Travailleuse (Afrique du Sud)

(original anglais)

Les gouvernements doivent mener des réformes législatives et administratives pour remédier à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Ils ont l'obligation de

recenser et de traiter les cas de violence, de harcèlement et de discrimination. Ils doivent aussi mobiliser des moyens financiers et veiller à la mise en œuvre d'activités de sensibilisation dans ce domaine. Il s'agit de faire preuve d'anticipation, de définir des objectifs, des cibles et des indicateurs pertinents et de répondre avec équité aux besoins sociaux et économiques des communautés et des travailleurs les plus marginalisés.

Comme on peut le lire au paragraphe 54 du rapport du Directeur général intitulé *L'initiative sur les femmes au travail: un nouvel élan pour l'égalité*, «la violence et le harcèlement sexistes, tant au sein du foyer que sur le lieu de travail, sont des atteintes graves aux droits de l'homme et des obstacles à l'accès des femmes au travail décent et à l'émancipation économique. Si l'on ne fait rien pour les combattre effectivement, la crédibilité et la pérennité de toute mesure prise en faveur de l'égalité des sexes au travail s'en trouveront menacées.»

La Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail a reconnu le droit de chacun d'évoluer dans un monde du travail exempt de violence. Elle a en outre reconnu que les gouvernements devaient adopter, en consultation avec les travailleurs et les employeurs, une approche inclusive et intégrée tenant compte des considérations de genre qui vise à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

L'adoption d'une approche inclusive permettra de tenir équitablement compte des réalités et des formes multiples et convergentes de discrimination auxquelles sont confrontés des millions de travailleurs partout dans le monde. Elle exigera des travailleurs et des employeurs qu'ils collaborent pour recenser les secteurs, les professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs à la violence. Afin de mettre en œuvre une approche intégrée, les gouvernements devront prendre tout un ensemble de mesures en vue de prévenir et de traiter la violence et le harcèlement dans le monde du travail et de prévoir des moyens de recours et de réparation.

La discrimination fondée sur la couleur de la peau, la race, l'orientation sexuelle ou la religion et les autres formes de discrimination constituent une violation des droits humains. Le monde du travail doit être exempt de violence et de harcèlement et offrir un environnement sûr où les droits humains de tous sont préservés.

Je suis heureuse de constater que les membres de la commission sont convenus qu'il importe de lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail selon une approche intersectionnelle qui tienne compte des interactions entre de multiples particularités individuelles et de multiples formes de discrimination. En revanche, la commission n'a pas trouvé le moyen de déclarer clairement et sans équivoque que la discrimination, quelle que soit la personne qui en est victime et où qu'elle se produise, est inacceptable, et c'est pour moi un motif de tristesse et de déception.

L'OIT célébrera tout prochainement son centenaire, et le monde a les yeux rivés sur elle. Elle n'a jamais cessé de promouvoir la réalisation de l'objectif du travail décent pour tous dans le monde du travail et, en 2018, elle a entrepris de faire ce qui aurait dû être fait depuis longtemps: élaborer de nouvelles normes qui reconnaissent le rôle fondamental que jouent l'égalité et la non-discrimination dans l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Si je me coupe, le sang qui coulera de ma blessure sera rouge tout comme le sang de mes frères et de mes sœurs qui sont exposés et soumis à la violence et au harcèlement quotidiennement. Il n'importe guère que nous soyons des personnes vivant avec le VIH/sida, des femmes, des personnes en situation de handicap, des autochtones, des travailleurs migrants, des réfugiés, des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres ou intersexués ou encore des personnes ne se conformant pas à leur assignation de genre, nous sommes tous égaux.

Nous devons jouir des mêmes droits, car lorsque nous nous coupons le doigt, le sang qui coule est rouge.

Je suis convaincue que les progrès importants et encourageants que nous avons accomplis nous seront d'une grande utilité pour mener notre discussion à bonne fin l'an prochain. Il faut que nous mettions un terme à la discrimination, à la violence et au harcèlement et nous devons nous y employer dès à présent.

M. Wandera

Gouvernement (Ouganda)

(original anglais)

Au nom du groupe de l'Afrique, qui comprend 54 pays, je tiens à rappeler que l'Afrique reste pleinement favorable à l'adoption d'une convention complétée par une recommandation qui permette de mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail.

Nous constatons toutefois qu'en raison de différences culturelles il est difficile de définir de manière consensuelle quels sont les groupes vulnérables touchés de façon disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Le groupe de l'Afrique, fidèle en cela à sa position, estime que l'instrument que nous allons adopter devrait être rédigé de manière à permettre aux Etats Membres d'adopter une définition des groupes vulnérables qui soit plus large que celle qui fait déjà l'objet d'un consensus au niveau international. La commission a choisi à cette fin d'utiliser l'expression «groupes vulnérables» sans établir de liste au point 10, pour la simple et bonne raison que la liste en question peut être interminable. Sachant qu'il n'est pas possible de trouver un consensus sur une liste exhaustive, nous insistons donc sur la nécessité de renoncer à cette liste.

Malgré cela, nous notons avec une grande préoccupation que certains groupes au sein de la commission ont vu dans cette discussion une occasion d'introduire dans le champ international des droits de l'homme des idéologies, des valeurs et des pratiques qui sont contraires aux valeurs et aux normes d'un nombre considérable d'Etats Membres africains.

Nous pensons qu'il est possible de parvenir à un consensus sur une norme internationale du travail qui mettrait fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, mais nous pensons également qu'il faut pour cela que le droit des Etats Membres souverains d'élaborer, sur cette question cruciale, des lois et des principes adaptés à leur situation particulière soit dûment respecté.

Nous tenons donc à réitérer la position que nous avons déjà défendue, selon laquelle il ne saurait y avoir de liste de groupes vulnérables puisque nous ne pouvons pas nous entendre sur une liste exhaustive. Tenter d'établir une telle liste reviendrait à créer en matière de vulnérabilité une hiérarchie qui ne saurait – je me répète – faire l'objet d'un consensus.

Le groupe de l'Afrique tient donc à faire savoir qu'il se dissocie de la décision visant à présenter pour examen une liste de groupes vulnérables au point 26, décision prise à la seule fin de mentionner expressément dans le texte les travailleurs LGBTI (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres ou intersexués). Nous proposons par conséquent, une fois encore, de nous en tenir à un libellé général et d'adapter la désignation des groupes vulnérables à la diversité des situations nationales.

En raison du point 26, qui établit une liste de groupes vulnérables, le groupe de l'Afrique souhaite se dissocier des conclusions proposées et préférerait, et même demande, que ce point soit supprimé du rapport.

Les autres groupes n'ont pas hésité à indiquer les éléments qu'ils ne souhaitent pas voir figurer dans le texte. Il convient donc de respecter de droit du groupe de l'Afrique de marquer son désaccord sur certains points, d'autant plus qu'il n'empêche aucun pays de donner une acception plus large à l'expression «groupes vulnérables».

Le groupe de l'Afrique tient également à souligner que si ses préoccupations ne sont pas prises en considération, il sera contraint de revenir sur sa position favorable à l'adoption d'une convention complétée par une recommandation visant à mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

M^{me} Oldfield

Travailleuse (Nouvelle-Zélande)

(original anglais)

L'année 2018 marque le vingtième anniversaire de l'adoption de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, lesquels sont les garants d'une participation pleine et entière au monde du travail. Or l'exercice de ces droits et, a fortiori, cette participation, sont impossibles en cas de violence et de harcèlement. La commission était donc, comme nous l'avons entendu, investie d'une tâche essentielle. Je souhaite revenir ici sur l'ampleur de cette tâche.

Lorsqu'elle a entrepris ses travaux, la commission savait déjà que la violence et le harcèlement se manifestaient sous des formes très diverses dans le monde du travail: il peut s'agir de coups et de meurtres, comme le montre l'indice des droits dans le monde qui est établi par la Confédération syndicale internationale (CSI) et dont les chiffres ont été présentés hier aux participants à la Conférence internationale du Travail, ou encore de cas de harcèlement et d'agression à caractère sexuel, lesquels suscitent une grande attention à l'échelle de la planète depuis quelques mois.

Bien d'autres exemples ont été rapportés à la commission: l'infirmière enceinte frappée au ventre par un patient, la conductrice du dernier autobus de nuit suivie et agressée alors qu'elle rentre chez elle à pied, des personnes préposées au ménage dans des hôtels qui sont victimes de violences et d'agressions sexuelles répétées de la part de clients, ou encore des travailleurs harcelés moralement et humiliés par leurs collègues sur les réseaux sociaux.

Nous avons également entendu comment la violence domestique peut faire ressentir ses effets jusque dans le monde du travail, compromettant la productivité de la victime elle-même mais aussi de celles et ceux qui travaillent avec elle. Nous avons en outre été informés de situations extrêmes où des travailleurs et leurs collègues ont été attaqués, voire tués, lorsque des agresseurs s'en sont pris à eux sur leur lieu de travail ou par l'intermédiaire de leur travail.

Ces récits édifiants étaient parfois éprouvants à entendre. La commission était bien consciente que, pour appréhender ces réalités dans leur globalité, elle devait donner une définition exhaustive et inclusive de la violence et du harcèlement et reconnaître que les risques liés au travail ne se limitent pas au seul lieu de travail.

Il était par conséquent primordial que l'expression «violence et harcèlement» s'entende d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables ou de menaces de tels comportements et pratiques, dont la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Il était tout aussi impératif de tenir compte des risques inhérents à l'environnement de travail dans son ensemble, autrement dit au monde du travail.

L'exercice n'avait pas pour but d'imposer aux employeurs des obligations impossibles à remplir. Au contraire, il visait à solliciter leur concours face à la violence dans le monde du travail, car ils exercent un certain contrôle sur cet espace qui, à l'inverse, échappe en très

grande partie au contrôle des travailleurs, lesquels n'ont donc pas les moyens de se prémunir du danger. Notre impression est plus positive que celle de nos collègues employeurs. Nous ne partageons pas leur avis selon lequel le texte est à la fois trop large dans son champ d'application et trop détaillé.

Nous remercions les experts techniques dont les rapports nous ont permis de nous préparer à la mission qui nous a été confiée, le personnel du Bureau qui nous a apporté son appui tout au long du processus et, bien sûr, le président et les vice-présidentes de la commission, qui se sont brillamment acquittés de leurs fonctions. La commission n'a pas eu la tâche facile. Diverses raisons ont fait que les deux semaines qui viennent de s'écouler se sont avérées particulièrement difficiles pour beaucoup d'entre nous, mais un résultat satisfaisant concernant une question telle que celle qui nous a occupés n'est jamais facile à obtenir. Pour ma part, je m'apprête à rentrer en Nouvelle-Zélande avec ma délégation, convaincue que nous avons posé les premiers jalons d'un monde du travail beaucoup plus sûr.

M^{me} Herzog
Employeuse (Etats-Unis)
(original anglais)

J'ai l'honneur de représenter les employeurs des Etats-Unis d'Amérique.

Nous restons optimistes quant au fait que l'Organisation internationale du Travail et ses mandants tripartites peuvent œuvrer ensemble à l'élaboration d'un instrument apportant des réponses adaptées au grave problème que représentent la violence sur le lieu de travail et le harcèlement sur le lieu de travail.

La violence et le harcèlement n'ont leur place dans aucun lieu de travail, quel qu'il soit, et les employeurs savent parfaitement qu'ils ont des responsabilités et doivent, comme tout un chacun, protéger les travailleurs de ces pratiques inacceptables.

Le défi qui se pose pour l'OIT, et pour nous tous, est celui de l'élaboration d'un instrument de poids qui puisse aider la plupart des victimes de violence ou de harcèlement sur le lieu de travail, et ce quasiment partout dans le monde.

A cette fin, l'OIT et ses mandants tripartites doivent faire preuve tout à la fois d'audace et de mesure dans la rédaction de cet instrument, en ayant conscience que, pour atteindre l'objectif fixé, il faut inciter les Etats Membres à prendre part à la lutte mondiale contre ce problème, tout en les aidant par des définitions et des orientations claires à mieux comprendre les responsabilités de l'ensemble des partenaires sociaux et à passer à l'action.

Hélas, pour nous tous, la discussion de cette année n'a pas permis de dégager un consensus autour des concepts fondamentaux qui doivent être le point de départ de tout instrument censé instaurer un cadre concret qui puisse être compris et appliqué par les Etats Membres de l'OIT dans le monde entier.

Bien au contraire, des définitions trop larges et imprécises ont été adoptées les unes à la suite des autres sur des concepts essentiels, tels que la caractérisation d'un travailleur, le périmètre du lieu de travail, les personnes à protéger ou encore les comportements à empêcher. Le fait d'adopter ainsi des concepts aussi flous n'a pas été sans conséquences, comme ont pu clairement le constater de nombreux membres de la commission, lorsqu'il s'est agi d'appliquer ces mêmes définitions vagues aux responsabilités et aux protections qui incombent concrètement aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs, dans les grandes entreprises des secteurs public et privé comme dans les petites et moyennes entreprises, malgré la taille très variable des lieux de travail.

Les notions de violence ou de harcèlement sur le lieu de travail doivent être très claires afin d'être comprises de la même manière par tous.

(L'oratrice poursuit en espagnol.)

Chacun doit être à même de comprendre ces notions et de se faire comprendre à ce sujet, y compris en espagnol ou dans les autres langues importantes utilisées au sein de cette institution. Les employeurs des Etats-Unis sont convaincus de la nécessité d'un instrument inclusif qui assure à tous – aux travailleurs et aux employeurs, mais aussi à tous les membres de la communauté LGBTI – une protection contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.

(L'oratrice poursuit en anglais.)

Une nouvelle chance d'y parvenir s'offre à nous dès aujourd'hui. Les employeurs des Etats-Unis collaboreront avec leurs homologues employeurs et les partenaires sociaux de l'OIT en vue de vous retrouver tous ici, l'année prochaine, pour commémorer ensemble le centième anniversaire de l'OIT, en adoptant un instrument ambitieux consacré à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail.

M^{me} Familia

Travailleuse (République dominicaine)
(original espagnol)

Le rapport de la commission qui a travaillé sur les conclusions proposées en vue d'une convention complétée par une recommandation sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail témoigne des efforts conjoints déployés par les mandants tripartites de l'OIT. Ensemble, ils ont décidé de s'attaquer au fléau que constitue la violence et le harcèlement dans le monde du travail, de façon à renforcer les politiques relatives au travail décent en s'appuyant sur les conventions fondamentales de l'OIT.

Les progrès qui ont été accomplis en ce qui concerne les définitions, la portée et le champ d'application de la convention, ainsi que certains points de la recommandation, montrent que tant les syndicats que les employeurs et les gouvernements misent sur le dialogue social pour trouver des solutions aux problèmes qui font obstacle à la production mondiale et pour prendre des mesures propres à garantir l'élimination de la discrimination sous toutes ses formes, de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et à créer des conditions qui soient plus favorables à l'égalité au travail, dès aujourd'hui et pour demain.

Dans les Amériques comme dans le reste du monde, le mouvement syndical salue l'engagement qui a été pris par les gouvernements et les employeurs participant à cette commission d'œuvrer, à nos côtés, pour adopter une convention complétée par une recommandation sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail à la 108^e session de la Conférence internationale du Travail, en 2019. Le groupe des travailleurs estime qu'à l'occasion de son centenaire l'OIT, grâce au dialogue tripartite, apportera une contribution majeure à la société qui participe à la production mondiale.

Nous voyons dans cette norme une contribution de la société, car lorsque les employeurs et les syndicats, dans le cadre d'une politique gouvernementale, mettent conjointement en œuvre des programmes, les mesures qu'ils prévoient en matière d'éducation, de sanction à l'encontre des auteurs d'actes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail et de réparation au profit des victimes, ont des incidences positives sur l'environnement familial et de fait, aussi, sur la culture et les comportements, contribuant ainsi à réduire le taux de violence, tant dans la sphère privée que dans la sphère publique.

Comme l'ont indiqué les experts de l'OIT à juste titre, la violence et le harcèlement portent atteinte à la dignité, à la santé et au bien-être des personnes, nuisent à la productivité et à la réputation des entreprises et vont à l'encontre du travail décent. Ainsi, nous considérons que cette convention, accompagnée d'une recommandation, constituera, pour nous autres travailleurs, mais aussi pour les employeurs et les gouvernements, l'un des principaux engagements à concrétiser afin de progresser, d'ici à 2030, sur la voie de la réalisation des objectifs de développement durable relatifs au travail décent, aux entreprises durables, à l'élimination de la pauvreté, à l'égalité entre hommes et femmes et à la santé, entre autres droits.

Nous saluons le travail qui a été réalisé par la commission, et en particulier celui de notre porte-parole, des représentants des gouvernements et de la porte-parole du groupe des employeurs.

Les conclusions nous invitent, une fois de retour dans nos pays respectifs, à poursuivre le dialogue entre syndicats, gouvernements et employeurs, à ne pas suspendre la discussion ni à nous contenter de la reprendre dans un an, à la prochaine session de la Conférence. Nous devons aborder ensemble les points spécifiques qui ralentissent parfois les travaux à la Conférence. Ces questions doivent être traitées et affinées de manière concertée, car la norme que nous cherchons à élaborer ne vise en aucune manière à mettre en difficulté l'une des parties en particulier. L'objectif est de mener un effort conjoint pour élaborer un instrument propre à favoriser le respect des droits humains, à renforcer le principe du travail décent et à garantir la dignité des personnes dans une société mondialisée où la violence et le harcèlement s'exercent sous de multiples formes, y compris au travail.

M^{me} Mannie

Employeuse (Afrique du Sud)

(original anglais)

Cela a été un honneur pour moi de participer à ces délibérations consacrées à un sujet si crucial et si délicat. Je tiens à insister d'emblée sur le fait que le groupe des employeurs a abordé cette discussion animé d'un véritable esprit tripartite. Il demeure déterminé à poursuivre la discussion en dépit d'une certaine confusion et des difficultés rencontrées et s'efforcera de conserver cet état d'esprit jusqu'en 2019. Comme vient de le dire une membre travailleuse, les échanges se poursuivront tout au long de l'année et la discussion reprendra en 2019.

L'examen de ce sujet important et d'actualité arrive à point nommé, et le monde entier a les yeux rivés sur nous. Il serait toutefois fâcheux de ne pas tenir compte des préoccupations exprimées ce matin par de nombreux employeurs, et je voudrais saisir cette occasion pour lancer une mise en garde alors que nous allons de l'avant. Un grand nombre de délégués gouvernementaux et employeurs ont fait état de leur préoccupation au sujet des définitions. Nous devons travailler sur le texte qui sera présenté dans quelques mois, en examiner le contenu et faire en sorte de pouvoir étudier et revoir les définitions en vue de garantir que l'instrument peut être ratifié et mis en œuvre, quelle qu'en soit la forme.

Les employeurs ont fait valoir que les parties du texte qui auraient dû être précises étaient trop vagues et que celles qui auraient dû être formulées en des termes plus généraux étaient trop prescriptives. Cela posera sans nul doute des problèmes lors de la mise en œuvre.

J'aimerais également aborder la question du rôle des employeurs du secteur public et du secteur privé. On réduit souvent les employeurs au seul secteur privé, et l'on tient trop peu compte du fait que, dans la plupart des pays, c'est en réalité l'Etat – et donc le secteur public – qui est le premier employeur. Nous devons donc nous assurer que les définitions ainsi que les rôles et responsabilités en matière de mise en œuvre reflètent cette réalité.

Ce matin, plusieurs orateurs ont exprimé leur préoccupation au sujet du manque de considération ou de reconnaissance des petites, moyennes et microentreprises. Sur le continent africain, la grande majorité des entreprises relèvent de la catégorie des microentreprises. Un texte très contraignant et rigide ne suscitant pas une forte adhésion pourra très difficilement être mis en œuvre par les petites, moyennes et microentreprises. Tâchons d'éviter cet effet indésirable.

En conclusion, j'aimerais insister sur le fait que les employeurs sont résolus à poursuivre l'action engagée à ce sujet. Ils rappellent que la violence et le harcèlement n'ont leur place dans aucune société – quelle qu'en soit la définition: lieu de travail, monde du travail ou collectivité. L'action envisagée est certes collective, mais le texte proposé se rapporte au rôle que doivent jouer les employeurs dans le champ d'action visé, à savoir le lieu de travail. Nous attendons avec intérêt la poursuite de la discussion en 2019, et nous sommes convaincus qu'à cette occasion nous contribuerons à mettre la dernière main à l'élaboration historique d'un instrument adapté qui concourra indéniablement à l'élimination de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail.

M. Khawaldeh

Gouvernement (Jordanie)
(*original arabe*)

La délégation de la Jordanie remercie l'ensemble des membres de la commission des efforts qu'ils ont déployés, mais souhaite exprimer des réserves à l'égard de l'alinéa *i*) du point 26 des conclusions proposées. La Jordanie reste liée par les obligations qui sont les siennes en vertu des conventions internationales qu'elle a ratifiées, dans le respect de la législation nationale et de l'ordre public. Nous attendons avec intérêt d'achever la discussion en 2019, afin de réaliser l'objectif poursuivi, à savoir l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

M. Cordero

Employeur (Argentine)
(*original espagnol*)

Je représente les employeurs de la République argentine. Je suis venu de très loin et je suis à la tâche depuis de nombreux jours, malgré la fatigue qui nous gagne tous, conscient que, depuis quatre-vingt-dix-neuf ans, une fois par an au moins, ces salles vides se mettent à résonner de voix originaires des quatre coins du monde, voix investies d'une immense responsabilité. La responsabilité de porter la parole des personnes que nous représentons à savoir, ni plus ni moins, l'ensemble de l'humanité, qui se trouve tout entière rassemblée au sein de notre Organisation. La majesté de ces salles se nourrit de l'esprit de toutes ces voix.

En matière de violence et de harcèlement au travail, il ne fait aucun doute que, en tant que membres de cette humanité, nous n'avons d'autre choix que de tout mettre en œuvre pour élaborer un instrument assez solide pour protéger toutes les victimes de ces fléaux. A cette fin, nous devons user de nos ressources les plus précieuses, en premier lieu l'intelligence qui fait que nous sommes doués de raison, mais aussi l'amour qui habite nos cœurs. Et ma voix ne tremble pas en prononçant ici le mot amour, car ce qui est arrivé, c'est que nous n'avons pas su, nous n'avons pas pu, nous écouter; nous ne nous sommes pas écoutés les uns les autres; nous nous sommes entendus, mais nous ne nous sommes pas écoutés. Le rythme effréné du quotidien, le monde qui est le nôtre, où tout s'achète et puis se jette, ne nous permet pas de prendre le temps de vraiment réfléchir de ce dont nous parlons.

La notion de violence physique et psychologique est claire. Celle de harcèlement sexuel aussi. Nous comprenons également ce que recouvrent les termes *bullying* «harcèlement moral» et *mobbing* «harcèlement collectif», mais pour aller de l'avant, nous devons être en

mesure de nous les expliquer les uns aux autres. Ne pas bien définir ces termes, c'est risquer de bander les yeux de la justice au mauvais moment. Or c'est exactement ce que nous avons fait en échouant à nous accorder sur une définition. Quand quelqu'un dans les couloirs demandait une explication, personne n'était en mesure de répondre. Nul ne savait si l'on parlait d'un problème qui pouvait se poser entre deux collègues de travail, de l'usage de la violence à proprement parler ou d'un désaccord minime entre deux personnes, ni comment cela serait réglé.

C'est ainsi que nous nous sommes mis au travail – sans comprendre de quoi il était question, car cela n'était pas défini, même si certains étaient convaincus du contraire – chacun se fondant sur ce qu'il pensait avoir compris. Puis nous nous sommes attaqués à la question des sanctions – et là, nous avons donné un glaive à la justice aux yeux bandés –, sans savoir en faveur de qui ou contre qui elle en ferait usage. Parce qu'ici, nous sommes tous impliqués dans cette tâche; nous sommes tous d'accord, et nous ne pourrions nous en prendre à personne si nous faisons fausse route au moment de rédiger le document, parce que ce sera notre incompetence qui aura causé notre échec. Nous avons un devoir envers l'humanité et envers Dieu, qui nous observe.

Après avoir donné un glaive à la justice, nous avons poursuivi notre tâche, mais comme nous ne nous comprenions pas, chacun parlant une langue différente – et ce ne sont pas les mots le problème, mais bien le cœur –, de sorte que nous n'avons pas pu construire le document, ni donc obtenir le résultat que le monde attend. Cela doit nous faire réfléchir; nous amener à une profonde réflexion sur nous-mêmes: qui sommes-nous en tant qu'êtres humains, quelle direction suivons-nous, quel monde voulons-nous pour demain? Se contenter d'une définition qui n'est pas claire, c'est fouler au pied l'œuvre de nos ancêtres, qui ont lutté pour la liberté. Quand l'on ne sait pas ce que l'on doit faire ou ne pas faire, l'on met en jeu la liberté, et c'est cause de paralysie. Il s'agit ici uniquement d'arrêter une définition claire qui nous permette de comprendre de quoi il retourne, sans quoi le contrat de travail sera inopérant, et nous perdrons notre humanité, nous perdrons la joie, nous perdrons la spontanéité, dans la crainte constante qu'il nous arrive quelque chose, parce que quelqu'un nous aura accusé de quelque chose que l'on ne comprend pas. Nous méritons au moins de connaître les causes menant à une sanction, et je m'exprime ici tant qu'être humain et non en tant que délégué, je me mets à nu. Je veux comprendre, et c'est à cela que nous devons œuvrer, parce que, en matière de justice, il ne faut pas créer la confusion. La confusion est graine de tyrannie, et qui dit régimes tyranniques dit lois non respectées, lois obscures. L'instrument envisagé doit être un phare pour l'humanité, une lumière; or la lumière n'apporte pas l'obscurité, mais la clarté et la simplicité. C'est bien cela que nous devons construire. Nous sommes tous d'accord. Il nous faut élaborer un instrument en veillant à écouter tout le monde, de manière à doter la justice d'une balance. Ainsi nous pourrions affirmer sans peur que l'humanité entière et toutes les personnes seront protégées, y compris dans les conflits du travail, car nous ne voulons plus voir de violence nulle part; cela ne prive en rien les travailleurs de leurs droits, individuels ou collectifs, ce qui n'est nullement le but recherché.

Ce que nous souhaitons, c'est éradiquer la violence et le harcèlement dans ce monde. A cette fin, nous devons doter la justice d'une balance – pour comprendre ce dont nous parlons – avant de lui donner un glaive pour sanctionner et, enfin, de lui bander les yeux pour qu'elle s'exerce partout en toute impartialité envers toutes et tous, hommes et femmes, sans distinction.

M. Abduljalil
Gouvernement (Koweït)
(*original arabe*)

La délégation du Koweït souhaite brièvement réitérer la position qui a été la sienne tout au long des séances de la commission: les droits humains valent pour tous les travailleurs,

et le droit au travail décent doit être reconnu à chacun d'entre eux, sans distinguer telle ou telle catégorie de travailleurs. Nous nous associons par conséquent à la position exprimée par le représentant de l'Ouganda au nom du groupe de l'Afrique.

M^{me} Ismail

Travailleuse (Australie)
(*original anglais*)

Je m'exprime au nom du mouvement syndical australien, qui représente environ 46 syndicats affiliés et 2 millions de travailleurs australiens. Je remercie le président, qui a fait un travail remarquable et a conservé son sang-froid dans des moments très difficiles; la vice-présidente travailleuse, qui nous a permis de garder le cap dans la tempête; et la vice-présidente employeuse, une concitoyenne australienne, avec laquelle nous n'étions pas toujours d'accord mais qui a su instaurer une collaboration respectueuse avec le groupe des travailleurs. Les travailleurs australiens soutiennent sans réserve l'élaboration d'une convention complétée par une recommandation en vue de protéger tous les travailleurs de la violence et du harcèlement au travail.

La question des droits de l'homme peut être envisagée sous deux angles différents. Le premier consiste à considérer que les droits de l'homme n'existent pas à moins d'être reconnus par le droit national. Le second revient à considérer qu'ils sont inhérents à notre condition d'être humain. C'est à ce dernier point de vue que nous adhérons. Certaines normes minimales de traitement devraient s'appliquer à tous indépendamment de la situation nationale et de considérations d'ordre culturel ou religieux. Je souhaiterais conclure en transmettant un message de solidarité du mouvement syndical australien aux travailleuses lesbiennes et aux travailleurs gays, bisexuels, transgenres ou intersexués du monde entier, qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement et qui doivent encore lutter pour leurs droits fondamentaux. Nous sommes à vos côtés. Nous attendons avec intérêt la poursuite de la discussion en 2019 et comptons qu'elle se déroulera dans un esprit de coopération, de collaboration et de compromis, dans l'écoute de chacun, et qu'elle nous permettra de mener à bien notre tâche.

M. Abu Al-Ragheb

Employeur (Jordanie)
(*original arabe*)

Nous souhaitons dire, au nom des employeurs jordaniens, que nous approuvons toutes les normes visant à limiter le harcèlement au travail. Nous soutenons les normes internationales et nous souscrivons aussi aux réserves exprimées par le gouvernement de la Jordanie concernant le point en question figurant dans le rapport.

La Présidente

(*original anglais*)

Je propose que la Conférence procède à l'approbation du rapport de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, à savoir le compte rendu des travaux de la commission qui figure aux paragraphes 1 à 1435 du *Compte rendu provisoire*, n° 8B.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence approuve le rapport, de la commission, étant entendu que les membres de la commission ont jusqu'au vendredi 15 juin à 18 heures pour demander que d'éventuelles corrections soient apportées à leurs interventions?

(*Le rapport – paragraphes 1 à 1435 – est approuvé.*)

Résolution et conclusions

Adoption des conclusions concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail

La Présidente (original anglais)

Nous passons à présent à l'adoption des conclusions concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, dont le texte figure dans le *Compte rendu provisoire*, n° 8A.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte les conclusions, partie par partie?

Le délégué de l'Ouganda souhaite prendre la parole.

M. Wandera Gouvernement (Ouganda) (original anglais)

Le groupe de l'Afrique, au nom duquel je m'exprime, se dissocie du point 26 et souhaiterait que cela soit consigné dans le compte rendu des travaux. La liste des groupes vulnérables qui y figure a été ajoutée dans des circonstances qui relèvent, selon nous, d'un abus de procédure.

La Présidente (original anglais)

L'intervention du représentant du groupe de l'Afrique a été consignée dans le compte rendu des travaux.

La déléguée de la Namibie souhaite également prendre la parole.

M^{me} Ya Toivo Gouvernement (Namibie) (original anglais)

Nous souhaiterions obtenir quelques éclaircissements. Certains des points que vous nous demandez d'adopter figurent tous entre crochets; ils n'ont pas fait l'objet d'un accord en commission. Que signifie leur adoption en séance plénière? Sommes-nous en train d'adopter les crochets? Qu'adoptons-nous au juste?

La Présidente (original anglais)

J'invite le Conseiller juridique de la Conférence à la tribune pour qu'il puisse apporter les précisions demandées.

Le Conseiller juridique de la Conférence (original anglais)

Je remercie la membre gouvernementale de la Namibie pour sa question. Les précisions demandées figureront dans le rapport de la commission. Au moment de la conclusion des travaux de la commission, le président a expliqué que, faute de temps, une partie de la

recommandation – des points contenus dans le texte proposé en vue d’une recommandation – ne pouvait pas être adoptée, ni même examinée, et qu’en pareil cas il était d’usage de placer le texte concerné entre crochets. Il a été expliqué que les crochets étaient utilisés lorsque le texte n’était ni accepté ni rejeté, et que les membres de la commission avaient unanimement convenu que le passage entre crochets serait inclus dans les conclusions proposées, étant entendu qu’il serait reproduit en vue de la discussion suivante.

Il a aussi été expliqué que tous les amendements dûment soumis et enregistrés sur les points qui ont été placés entre crochets deviendraient caducs et que leurs auteurs devraient soit les déposer à nouveau, soit en déposer d’autres à la discussion suivante.

Le président a ajouté que ces explications seraient reprises dans le rapport du Bureau qui serait envoyé aux Etats Membres dans deux mois, afin que chacun comprenne précisément le sens des crochets.

Cette méthode a été utilisée pour la dernière fois en 2016 lors de la discussion de ce qui allait devenir la recommandation (n° 205) sur l’emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017.

Vous vous souviendrez sans doute qu’en l’occurrence une section entière portant sur les réfugiés était restée entre crochets entre la première et la deuxième discussion. J’espère que ces précisions répondent à la question.

La Présidente
(original anglais)

Je remercie le Conseiller juridique de la Conférence pour sa réponse et j’espère que ces éclaircissements satisfont la délégation de la Namibie.

S’il n’y a pas d’objections, puis-je considérer que la Conférence adopte les conclusions, partie par partie, soit les points 1 à 37?

(Les conclusions – points 1 à 37 – sont adoptées, partie par partie.)

S’il n’y a pas d’objections, puis-je considérer que la Conférence adopte les conclusions dans leur intégralité?

(Les conclusions sont adoptées dans leur intégralité.)

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

La Présidente
(original anglais)

Nous passons à présent à l’adoption de la résolution concernant l’inscription à l’ordre du jour de la prochaine session ordinaire de la Conférence d’une question intitulée «La violence et le harcèlement dans le monde du travail», dont le texte figure dans le *Compte rendu provisoire*, n° 8A.

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

(La résolution est adoptée.)

Je souhaite remercier les membres de la commission et le secrétariat pour leur contribution à la rédaction du rapport, des conclusions et de la résolution. Je saisis également cette occasion pour remercier en particulier les interprètes et l'ensemble des traducteurs, des opérateurs de saisie et du personnel linguistique qui ont travaillé jusqu'à l'aube, plusieurs jours d'affilée. Je remercie tous les participants et félicite à nouveau les membres de la commission.

(La séance est levée à 13 h 15.)