

BILINGUAL EDITION
ÉDITION BILINGUE

Report V (2B)



International
Labour
Organization

Organisation
internationale
du Travail

Ending violence and harassment in the world of work

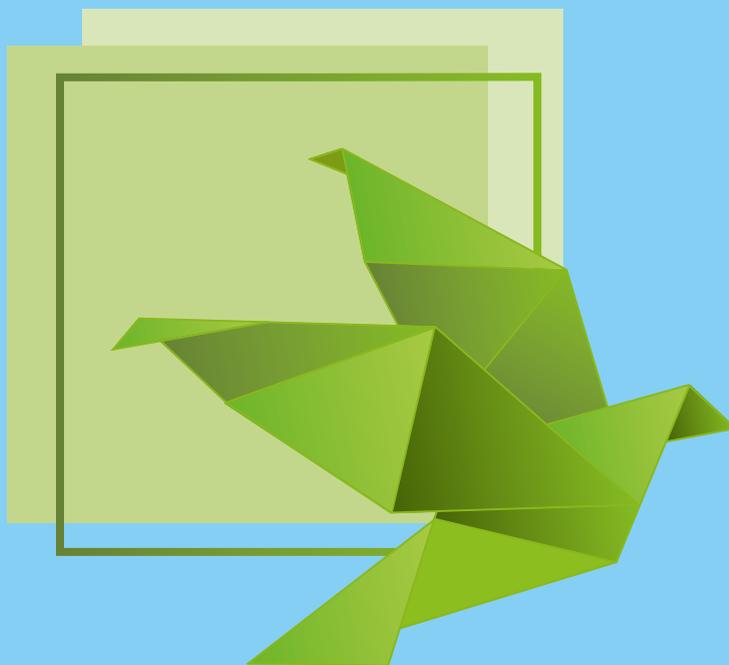
International Labour Conference
108th Session, 2019

100
1919-2019

Rapport V (2B)

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

Conférence internationale du Travail
108^e session, 2019



International Labour Conference
108th Session, 2019

Report V (2B)

Ending violence and harassment in the world of work

Fifth item on the agenda

International Labour Office Geneva

Conférence internationale du Travail
108^e session, 2019

Rapport V (2B)

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

Cinquième question à l'ordre du jour

Bureau international du Travail Genève

ISBN 978-92-2-131738-8 (print)
ISBN 978-92-2-131739-5 (Web pdf)
ISSN 0074-6681
ISBN 978-92-2-131780-7 (imprimé)
ISBN 978-92-2-131781-4 (pdf Web)
ISSN 0251-3218

First edition 2019

Première édition 2019

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

Information on ILO publications and digital products can be found at: www.ilo.org/publns.

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

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

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

CONTENTS / TABLE DES MATIÈRES

	Page
INTRODUCTION	4/5
PROPOSED TEXTS / TEXTES PROPOSÉS:	6/7
A. Proposed Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work	6
A. Projet de convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail	7
B. Proposed Recommendation concerning the elimination of violence and harassment in the world of work	18
B. Projet de recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail	19

INTRODUCTION

The first discussion on the question concerning violence and harassment against women and men in the world of work with a view to elaborating new instruments concerning the elimination of violence and harassment in the world of work took place at the 107th Session (2018) of the International Labour Conference. Following that discussion, and in accordance with article 39 of the Standing Orders of the Conference, the International Labour Office prepared and communicated Report V(1), containing texts of a proposed Convention supplemented by a Recommendation based on the Conclusions adopted by the Conference at its 107th Session. In accordance with article 39(6) of the Standing Orders of the Conference, governments were invited to send, after consulting the most representative organizations of employers and workers, their suggested amendments or comments so as to reach the Office by 8 November 2018 at the latest. Governments were also requested to inform the Office, by the same date, whether they considered that the proposed texts provided a satisfactory basis for discussion by the Conference at its 108th Session (June 2019) and to indicate which organizations they had consulted. Such consultations are also required by Article 5(1)(a) of the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144), for countries that have ratified this Convention. The results of the consultations should be reflected in the governments' replies.

At the time the present report was prepared, the Office had received replies from constituents from 101 member States, including the governments of the following 57 member States: Algeria, Argentina, Austria, Bangladesh, Belgium, Brazil, Bulgaria, Burundi, Cameroon, Canada, Chile, Colombia, Cyprus, Denmark, Ecuador, Egypt, Estonia, Finland, France, Georgia, Germany, Hungary, Indonesia, Islamic Republic of Iran, Israel, Italy, Kuwait, Mali, Malta, Mauritius, Mexico, Montenegro, Morocco, Myanmar, New Zealand, Niger, Nigeria, Norway, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippines, Poland, Qatar, Russian Federation, Senegal, Spain, South Africa, Sweden, Switzerland, Thailand, Tunisia, Uganda, United Kingdom, United States and Uruguay.

Report V(2) is published in two volumes. The present bilingual volume, Report V(2B), contains the English and French versions of the proposed texts of the Convention and Recommendation, amended in the light of the observations made by governments and by employers' and workers' organizations and for the reasons set out in the Office commentaries in Report V(2A).¹ Some minor drafting changes have also been made, in particular to ensure full concordance between the two language versions of the proposed instruments.

If the Conference so decides, these texts will serve as a basis for the second discussion, at its 108th Session (June 2019), with a view to adopting a Convention supplemented by a Recommendation concerning the elimination of violence and harassment in the world of work.

¹ ILO: *Ending violence and harassment in the world of work*, Report V(2A), International Labour Conference, 108th Session, Geneva, 2019.

INTRODUCTION

La question concernant la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail a fait l'objet d'une première discussion à la 107^e session (2018) de la Conférence internationale du Travail en vue de l'élaboration de nouveaux instruments sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. A la suite de cette discussion, et conformément à l'article 39 du Règlement de la Conférence, le Bureau international du Travail a préparé et communiqué le rapport V (1), contenant les textes d'un projet de convention et d'un projet de recommandation établis sur la base des conclusions adoptées par la Conférence à sa 107^e session. Conformément à l'article 39, paragraphe 6, du Règlement de la Conférence, les gouvernements étaient invités, après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, à faire parvenir au Bureau leurs observations ou amendements éventuels le 8 novembre 2018 au plus tard. Ils étaient en outre priés de faire savoir au Bureau, dans le même délai, s'ils estimaient que les textes proposés constituaient une base de discussion satisfaisante pour la Conférence à sa 108^e session (juin 2019), et d'indiquer quelles organisations ils avaient consultées. Ces consultations sont par ailleurs requises aux termes de l'article 5, paragraphe 1 a), de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, pour les pays l'ayant ratifiée, et leurs résultats devraient être reflétés dans les réponses des gouvernements.

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

Le rapport V (2) est publié en deux volumes. Le présent volume bilingue (rapport V (2B)) contient les versions française et anglaise des textes proposés de la convention et de la recommandation, modifiés à la lumière des observations des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs et pour les raisons exposées dans les commentaires du Bureau dans le rapport V (2A)¹. De légères modifications d'ordre rédactionnel ont été apportées, notamment pour assurer une parfaite concordance entre les deux versions des instruments proposés.

Si la Conférence en décide ainsi, ces textes serviront de base à la deuxième discussion, lors de sa 108^e session (juin 2019), en vue de l'adoption d'une convention complétée par une recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

¹ BIT: *Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail*, rapport V (2A), Conférence internationale du Travail, 108^e session, Genève, 2019.

PROPOSED TEXTS

(English version)

A. Proposed Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work

- The General Conference of the International Labour Organization,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th Session on 10 June 2019, and
Recalling that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and
Reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization, and
Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and

Recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence and harassment, and

Recalling that violence and harassment in the world of work is a form of human rights violation, is a threat to equal opportunities, is unacceptable and incompatible with decent work, and
Recalling that Members have an important responsibility to promote a general environment of zero tolerance to violence and harassment in order to facilitate the prevention of such behaviours and practices, and that all actors in the world of work must refrain from, prevent and address violence and harassment, and
Acknowledging that violence and harassment in the world of work affects a person's psychological, physical and sexual health, dignity, and family and social environment, and
Recognizing that violence and harassment also affects the quality of public and private services, and may prevent persons, particularly women, from accessing, and remaining and advancing in the labour market, and

Noting that violence and harassment is incompatible with the promotion of sustainable enterprises and impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation, and productivity, and

TEXTES PROPOSÉS

(Version française)

A. Projet de convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

- La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 10 juin 2019, en sa cent huitième session;
- Rappelant que la Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales;
- Réaffirmant la pertinence des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail;
- Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et la Convention relative aux droits des personnes handicapées;
- Reconnaissant le droit de toute personne d'évoluer dans un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre;
- Rappelant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail constituent une forme de violation des droits humains, mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent;
- Rappelant que les Membres ont l'importante responsabilité de promouvoir un environnement général de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement pour faciliter la prévention de tels comportements et pratiques, et que tous les acteurs du monde du travail doivent s'abstenir de recourir à la violence et au harcèlement, les prévenir et les combattre;
- Reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail nuisent à la santé psychologique, physique et sexuelle, à la dignité et à l'environnement familial et social de la personne;
- Reconnaissant que la violence et le harcèlement nuisent aussi à la qualité des services publics et des services privés et peuvent empêcher des personnes, en particulier les femmes, d'entrer sur le marché du travail, d'y rester et de progresser professionnellement;
- Notant que la violence et le harcèlement sont incompatibles avec la promotion d'entreprises durables et ont un impact négatif sur l'organisation du travail, les relations sur le lieu de travail, la motivation des travailleurs, la réputation de l'entreprise et la productivité;

Acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls, and recognizing that an inclusive, integrated and gender-responsive approach, which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations, is essential to ending violence and harassment in the world of work, and

Noting that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that governments, employers' and workers' organizations and labour market institutions can help, as part of other measures, to recognize, respond to and address domestic violence, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this ... day of June of the year two thousand and nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019.

I. DEFINITIONS

Article 1

1. For the purposes of this Convention:
 - (a) the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;
 - (b) the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.
2. Without prejudice to paragraph 1(a) of this Article, violence and harassment may be defined in laws and regulations as a single concept or separate concepts.

II. SCOPE

Article 2

This Convention covers workers and other persons, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, in all sectors, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.

Reconnaissant que la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, et considérant qu'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;

Notant que la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la sécurité et la santé, et que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à faire reconnaître la violence domestique, à y répondre et à y remédier;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce ... jour de juin deux mille dix-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la violence et le harcèlement, 2019.

I. DÉFINITIONS

Article 1

1. Aux fins de la présente convention:

- a) l'expression «violence et harcèlement» dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre;
- b) l'expression «violence et harcèlement fondés sur le genre» s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.

2. Sans préjudice des dispositions du paragraphe 1 a), la violence et le harcèlement peuvent être définis dans la législation comme un concept unique ou des concepts distincts.

II. CHAMP D'APPLICATION

Article 2

La présente convention s'applique aux travailleurs et autres personnes y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi, dans tous les secteurs, tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle, en zone urbaine ou rurale.

Article 3

This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work:

- (a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;
- (b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities;
- (c) during work-related trips or travel, training, events or social activities;
- (d) through work-related communications enabled by information and communication technologies;
- (e) in employer-provided accommodation; and
- (f) so far as is reasonably practicable, when commuting to and from work.

Article 4

For the purposes of this Convention, victims and perpetrators of violence and harassment in the world of work can be:

- (a) employers and workers, and their respective representatives, and other persons referred to in Article 2; and
- (b) in accordance with national law and practice, third parties, including clients, customers, service providers, users, patients and members of the public.

III. CORE PRINCIPLES

Article 5

1. Each Member which ratifies this Convention shall recognize the right to a world of work free from violence and harassment.

2. Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with representative employers' and workers' organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach for the elimination of violence and harassment in the world of work that includes:

- (a) prohibiting in law violence and harassment;
- (b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;
- (c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;
- (d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;
- (e) ensuring access to remedies and support for victims;
- (f) providing for sanctions;
- (g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness; and

Article 3

La présente convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail:

- a) sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail;
- b) sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires;
- c) à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail;
- d) dans le cadre de communications liées au travail effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication;
- e) dans le logement fourni par l'employeur;
- f) dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

Article 4

Aux fins de la présente convention, les victimes et les auteurs de violence et de harcèlement dans le monde du travail peuvent être:

- a) des employeurs ou des travailleurs, ou leurs représentants respectifs, ou toute autre personne visée à l'article 2;
- b) conformément à la législation et à la pratique nationales, des tiers, dont des clients, des prestataires de service, des usagers, des patients ou des membres du public.

III. PRINCIPES FONDAMENTAUX

Article 5

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention reconnaît le droit de toute personne d'évoluer dans un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.

2. Tout Membre doit adopter, conformément à la législation et aux circonstances nationales et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail et qui consiste notamment à:

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

- (h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment through labour inspectorates or other competent bodies.

3. In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2 of this Article, each Member shall recognize the complementary roles and functions of governments, and employers and workers and their organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.

Article 6

With a view to eliminating violence and harassment in the world of work, each Member shall respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, as well as promote safe and decent work.

Article 7

Each Member shall adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination in employment and occupation, including for women workers as well as for workers and other persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work.

IV. PROTECTION AND PREVENTION

Article 8

Each Member shall adopt laws and regulations to prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.

Article 9

Each Member shall take appropriate measures to prevent violence and harassment in the world of work, including:

- (a) identifying, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned and through other means, the sectors, occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment; and
- (b) taking measures to effectively protect such persons.

Article 10

Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take steps to prevent violence and harassment in the world of work, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:

- (a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment;

- h)* garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement par le biais de l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents.

3. Lorsqu'il adopte et met en œuvre l'approche visée au paragraphe 2, tout Membre doit reconnaître les rôles et les fonctions complémentaires des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, et de leurs organisations, en tenant compte de la nature et de l'étendue variables de leurs responsabilités respectives.

Article 6

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

Article 7

Tout Membre doit adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment aux travailleuses ainsi qu'aux travailleurs et autres personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

IV. PROTECTION ET PRÉVENTION

Article 8

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

Article 9

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

- a)* recenser, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés et par d'autres moyens, les secteurs, professions et modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement;
- b)* prendre des mesures pour protéger ces personnes de façon effective.

Article 10

Tout Membre doit adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre des mesures pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, et en particulier, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable:

- a)* d'adopter et de mettre en œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement;

- (b) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the management of occupational safety and health;
- (c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and
- (d) provide to workers and other persons concerned information and training on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures.

V. ENFORCEMENT AND REMEDIES

Article 11

Each Member shall take appropriate measures to:

- (a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;
- (b) ensure that workers and other persons concerned have easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms in cases of violence and harassment in the world of work, including:
 - (i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;
 - (ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;
 - (iii) courts or tribunals;
 - (iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and
 - (v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;
- (c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate;
- (d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;
- (e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;
- (f) recognize the effects of domestic violence on the world of work and take measures to address them;
- (g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life or health due to violence and harassment, without suffering undue consequences; and
- (h) ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life or health, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law.

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

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

Article 11

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour:

- a) suivre et faire appliquer la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;
- b) garantir que les travailleurs et autres personnes concernées ont facilement accès à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, qui soient sûrs, équitables et efficaces, notamment:
 - i) des procédures de plainte et d'enquête et, s'il y a lieu, des mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail;
 - ii) des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail;
 - iii) des tribunaux ou autres juridictions;
 - iv) des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles;
 - v) des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes;
- c) protéger la vie privée des personnes concernées et la confidentialité, dans la mesure où cela est possible et approprié;
- d) prévoir des sanctions, s'il y a lieu, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail;
- e) prévoir que les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail auront effectivement accès à des mécanismes de règlement des différends, à un soutien, à des services et à des moyens de recours et de réparation tenant compte des considérations de genre, sûrs et efficaces;
- f) reconnaître les effets de la violence domestique sur le monde du travail et prendre des mesures pour y remédier;
- g) garantir que tout travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé, en raison de violence et de harcèlement, sans en subir de conséquences indues;
- h) veiller à ce que l'inspection du travail et d'autres autorités concernées, le cas échéant, soient habilitées à traiter la question de la violence et du harcèlement, notamment en ordonnant des mesures immédiatement exécutoires ou l'arrêt du travail lorsqu'il existe un danger imminent pour la vie ou la santé, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif que pourrait prévoir la législation.

VI. GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS RAISING

Article 12

Each Member, in consultation with representative employers' and workers' organizations, shall seek to ensure that:

- (a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;
- (b) guidance, resources, training or other tools are provided to employers and workers and their organizations, and to relevant authorities, on violence and harassment in the world of work, in particular on gender-based violence and harassment; and
- (c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.

VII. METHODS OF APPLICATION

Article 13

The provisions of this Convention shall be applied by means of national laws and regulations, as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary.

VI. ORIENTATIONS, FORMATION ET SENSIBILISATION

Article 12

Tout Membre doit, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'efforcer de garantir que:

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

VII. MÉTHODES D'APPLICATION

Article 13

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

B. Proposed Recommendation concerning the elimination of violence and harassment in the world of work

The General Conference of the International Labour Organization,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th Session on 10 June 2019, and
Having adopted the Violence and Harassment Convention, 2019, and
Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Violence and Harassment Convention, 2019,

adopts this ... day of June of the year two thousand and nineteen the following Recommendation, which may be cited as the Violence and Harassment Recommendation, 2019.

1. The provisions of this Recommendation supplement those of the Violence and Harassment Convention, 2019 (hereafter referred to as “the Convention”), and should be considered in conjunction with them.

I. CORE PRINCIPLES

2. In adopting and implementing the inclusive, integrated and gender-responsive approach referred to in Article 5(2) of the Convention, Members should address violence and harassment in the world of work in labour and employment, occupational safety and health, and equality and non-discrimination law, as well as in criminal law where appropriate.

3. Members should ensure that all workers, including those in sectors, occupations and work arrangements in which they are more exposed to violence and harassment, fully enjoy freedom of association and the right to collective bargaining in accordance with the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98).

4. Members should take appropriate measures to:

- (a) promote collective bargaining at all levels as a means of preventing and addressing violence and harassment in the world of work and dealing with the effects of domestic violence on the world of work; and
- (b) support such collective bargaining through the collection and dissemination of information on related trends and good practices regarding the negotiation process and the content of collective agreements.

5. Members should ensure that provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies take into account the equality and non-discrimination instruments of the International Labour Organization, including the Equal Remuneration Convention (No. 100) and Recommendation (No. 90), 1951, and the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958, and other relevant instruments.

B. Projet de recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 10 juin 2019, en sa cent huitième session;

Après avoir adopté la convention sur la violence et le harcèlement, 2019;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur la violence et le harcèlement, 2019,

adopte, ce ... jour de juin deux mille dix-neuf, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la violence et le harcèlement, 2019.

1. Les dispositions de la présente recommandation complètent celles de la convention sur la violence et le harcèlement, 2019 (ci-après dénommée «la convention»), et devraient être considérées en relation avec elles.

I. PRINCIPES FONDAMENTAUX

2. Lorsqu'ils adoptent et mettent en œuvre l'approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre visée à l'article 5 (2) de la convention, les Membres devraient traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail dans la législation relative au travail et à l'emploi, à la sécurité et à la santé au travail et à l'égalité et à la non-discrimination, ainsi que dans le droit pénal le cas échéant.

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

4. Les Membres devraient prendre des mesures appropriées pour:

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

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

II. PROTECTION AND PREVENTION

6. Occupational safety and health provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies should take into account relevant occupational safety and health instruments of the International Labour Organization.

7. Members should, as appropriate, specify in laws and regulations that workers and their representatives should take part in the design, implementation and monitoring of the workplace policy referred to in Article 10(a) of the Convention, and such policy should:

- (a) state that violence and harassment will not be tolerated;
- (b) establish violence and harassment prevention programmes with, if appropriate, measurable objectives;
- (c) specify the rights and responsibilities of the workers and the employer;
- [(d) contain information on complaint and investigation procedures; and*
- (e) provide that all internal and external communications related to violence and harassment will be duly considered and acted upon.*

8. *The workplace risk assessment referred to in Article 10(c) of the Convention should take into account factors that increase the likelihood of violence and harassment, in particular psychosocial hazards and risks, including those arising from:*

- (a) third parties such as clients, customers, service providers, users, patients and members of the public; and*
- (b) discrimination, the presence of unequal power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment.*

9. *Members should adopt specific measures for sectors, occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment, such as night work, work in isolation, services, health care, emergency services, domestic work, transport, education and entertainment.]*

10. Members should take legislative or other measures to protect migrant workers, particularly women migrant workers, regardless of migrant status, in origin, transit and destination countries as appropriate, from violence and harassment in the world of work.

[11. In facilitating the transition from the informal to the formal economy, Members should provide resources and assistance for informal economy workers and employers, and their associations, to prevent and address violence and harassment in the informal economy.

12. *Members should ensure that measures to prevent violence and harassment do not result in the restriction of the participation in specific jobs, sectors or occupations, or their exclusion therefrom, of women and the groups referred to in Article 7 of the Convention.*

13. *The vulnerable groups and groups in situations of vulnerability referred to in Article 7 of the Convention should include:*

- (a) younger and older persons;*
- (b) pregnant and breastfeeding women, and persons with family responsibilities;*

II. PROTECTION ET PRÉVENTION

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

7. Les Membres devraient, s'il y a lieu, préciser dans la législation que les travailleurs et leurs représentants devraient prendre part à la conception, à la mise en œuvre et au suivi de la politique du lieu de travail visée à l'article 10 a) de la convention, et cette politique devrait:

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

8. *L'évaluation des risques sur le lieu de travail visée à l'article 10 c) de la convention devrait tenir compte des facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement, en particulier des dangers et risques psychosociaux, y compris ceux qui sont imputables:*

- a) *à des tiers, tels que des clients, des prestataires de service, des usagers, des patients et des membres du public;*
- b) *à la discrimination, à des rapports de pouvoir inégaux ou aux normes de genre ou normes culturelles et sociales qui favorisent la violence et le harcèlement.*

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

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

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

12. *Les Membres devraient veiller à ce que les mesures de prévention de la violence et du harcèlement n'aient pas pour effet de restreindre ni d'exclure l'activité des femmes et des groupes visés à l'article 7 de la convention dans des emplois, secteurs ou professions déterminés.*

13. *Les groupes vulnérables et les groupes en situation de vulnérabilité visés à l'article 7 de la convention devraient comprendre:*

- a) *les jeunes et les personnes âgées;*
- b) *les femmes enceintes ou allaitantes et les personnes ayant des responsabilités familiales;*

- (c) *persons with disabilities;*
- (d) *persons living with HIV;*
- (e) *migrants;*
- (f) *indigenous and tribal peoples;*
- (g) *ethnic or religious minorities;*
- (h) *caste-affected persons; and*
- (i) *lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex and gender-nonconforming persons.*

III. ENFORCEMENT, REMEDIES AND ASSISTANCE

14. The remedies referred to in Article 11(b) of the Convention should not be limited to the right to resign with compensation and should include:

- (a) *reinstatement;*
- (b) *compensation for material and non-material damages;*
- (c) *orders requiring measures with immediate executory force to be taken to ensure that certain conduct is stopped or that policies or practices are changed; and*
- (d) *legal fees and costs.*

15. Victims of violence and harassment in the world of work should have access to compensation in cases of psychosocial or physical disability leading to incapacity to work.

16. The dispute resolution mechanisms for gender-based violence and harassment referred to in Article 11(e) of the Convention should include:

- (a) *courts with expertise in cases of gender-based violence and harassment;*
- (b) *expedited procedures;*
- (c) *legal advice and assistance for complainants and victims;*
- (d) *guides and other information resources available in the languages that are widely spoken in the country; and*
- (e) *shifting of the burden of proof in proceedings other than criminal proceedings.*

17. The support, services and remedies for victims of gender-based violence and harassment referred to in Article 11(e) of the Convention should include:

- (a) *support to help victims re-enter the labour market;*
- (b) *counselling and information services, including at the workplace;*
- (c) *24-hour hotlines;*
- (d) *emergency services;*
- (e) *medical care and treatment;*
- (f) *crisis centres, including shelters; and*
- (g) *specialized police units to support victims.*

- c) *les personnes en situation de handicap;*
- d) *les personnes vivant avec le VIH;*
- e) *les personnes migrantes;*
- f) *les peuples autochtones et tribaux;*
- g) *les minorités ethniques ou religieuses;*
- h) *les personnes soumises à un système de castes;*
- i) *les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexuées ou qui ne se conforment pas à leur assignation de genre.*

III. CONTRÔLE DE L'APPLICATION, MOYENS DE RECOURS ET DE RÉPARATION ET ASSISTANCE

14. *Les moyens de recours et de réparation visés à l'article 11 b) de la convention ne devraient pas se limiter au droit de démissionner avec une indemnisation et devraient comprendre:*

- a) *la réintégration dans l'emploi;*
- b) *une réparation du préjudice matériel et moral;*
- c) *des ordonnances exigeant que des mesures immédiatement exécutoires soient prises pour veiller à ce qu'il soit mis fin à certains comportements ou que des politiques ou pratiques soient modifiées;*
- d) *les frais de justice et les dépens.*

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

16. *Les mécanismes de règlement des différends en cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre visés à l'article 11 e) de la convention devraient comprendre:*

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

17. *Le soutien, les services et les moyens de recours et de réparation pour les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre visés à l'article 11 e) de la convention devraient comprendre:*

- a) *une aide à la réinsertion des victimes dans le marché du travail;*
- b) *des services de conseil et d'information, y compris sur le lieu de travail;*
- c) *des permanences téléphoniques 24 heures sur 24;*
- d) *des services d'urgence;*
- e) *des soins et traitements médicaux;*
- f) *des centres de crise, y compris des centres d'hébergement;*
- g) *des unités de police spécialisées pour soutenir les victimes.*

18. *The measures to address the effects of domestic violence on the world of work referred to in Article 11(f) of the Convention should include, as appropriate:*

- (a) paid leave for victims of domestic violence;*
- (b) flexible working hours for victims of stalking and domestic violence;*
- (c) temporary or permanent transfer of victims of domestic violence to other workplaces;*
- (d) temporary protection from dismissal for victims of domestic violence;*
- (e) workplace risk assessments specific to domestic violence;*
- (f) a referral system to public mitigation measures for domestic violence, where they exist; and*
- (g) awareness raising about the effects of domestic violence.*

19. *Perpetrators of violence and harassment in the world of work should be assisted through counselling or other measures, where appropriate, with a view to preventing the reoccurrence of violence and harassment and facilitating their reintegration into work.*

20. *Labour inspectors and officials of other competent authorities should undergo gender-responsive training with a view to identifying and addressing violence and harassment, psychosocial hazards and risks, gender-based violence and harassment, and discrimination against particular groups of workers.*

21. *The mandate of national bodies responsible for occupational safety and health and equality and non-discrimination, including gender equality, should cover violence and harassment in the world of work.*

22. *Members should collect and publish statistics on violence and harassment in the world of work disaggregated by sex, form of violence and harassment, and sector of economic activity, in particular in respect of the groups referred to in Article 7 of the Convention.*

IV. GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS RAISING

23. *Members should develop, implement and disseminate:*

- (a) programmes aimed at addressing factors that increase the likelihood of violence and harassment in the world of work, including discrimination, unequal power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment;*
- (b) gender-responsive guidelines and training programmes to assist judges, labour inspectors, police officers, prosecutors and other public officials in fulfilling their mandate regarding violence and harassment, as well as to assist employers and workers and their organizations in preventing and addressing violence and harassment;*
- (c) model codes of practice, workplace policies and risk assessment tools on violence and harassment, either general or sector-specific, taking into account the specific*

18. Les mesures visant à remédier aux effets de la violence domestique sur le monde du travail mentionnées à l'article 11 f) de la convention devraient comprendre, selon qu'il convient:

- a) un congé payé pour les victimes de violence domestique;
- b) des horaires de travail flexibles pour les victimes de traque et de violence domestique;
- c) le transfert, à titre provisoire ou permanent, des victimes de violence domestique vers d'autres lieux de travail;
- d) la protection temporaire des victimes de violence domestique contre le licenciement;
- e) l'évaluation des risques sur le lieu de travail propres à la violence domestique;
- f) un système d'orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer les effets de la violence domestique, lorsque ces dispositifs existent;
- g) la sensibilisation aux effets de la violence domestique.

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

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

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

22. Les Membres devraient collecter des données et publier des statistiques sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, ventilées par sexe, par forme de violence et de harcèlement et par secteur d'activité économique, en particulier s'agissant des groupes visés à l'article 7 de la convention.

IV. ORIENTATIONS, FORMATION ET SENSIBILISATION

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

- a) des programmes visant à agir sur les facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement dans le monde du travail, y compris la discrimination, les rapports de pouvoir inégaux et les normes de genre et les normes culturelles et sociales qui favorisent la violence et le harcèlement;
- b) des lignes directrices et des programmes de formation tenant compte des considérations de genre pour, d'une part, aider les juges, les inspecteurs du travail, les fonctionnaires de police, les procureurs et d'autres agents publics à s'acquitter de leur mandat en ce qui concerne la violence et le harcèlement et pour, d'autre part, aider les employeurs et les travailleurs et leurs organisations à prévenir la violence et le harcèlement et à y remédier;
- c) des modèles de recueils de directives pratiques et de politiques et d'outils d'évaluation des risques sur le lieu de travail concernant la violence et le harcèlement,

situations of workers and other persons belonging to the groups referred to in Article 7 of the Convention;

- (d) awareness-raising campaigns in the various languages of the country, including those of the migrant workers residing in the country, that convey the unacceptability of violence and harassment, in particular gender-based violence and harassment, address discriminatory attitudes and prevent stigmatization of victims, complainants, witnesses and whistle-blowers;*
- (e) gender-responsive curricula at all levels of education and vocational training;*
- (f) training programmes and materials for journalists and other media personnel on gender-based violence and harassment, including its underlying causes and risk factors; and*
- (g) campaigns aimed at fostering safe, healthy and harmonious workplaces free from violence and harassment.]*

de portée générale ou propres à certains secteurs et tenant compte de la situation spécifique des travailleurs et autres personnes appartenant aux groupes visés à l'article 7 de la convention;

- d) des campagnes de sensibilisation dans les diverses langues du pays, y compris celles des travailleurs migrants résidant dans le pays, qui attirent l'attention sur le caractère inacceptable de la violence et du harcèlement, en particulier de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, s'attaquent aux comportements discriminatoires et préviennent la stigmatisation des victimes, des plaignants, des témoins et des lanceurs d'alerte;*
- e) des programmes d'enseignement intégrant les questions de genre à tous les niveaux du système éducatif et de la formation professionnelle;*
- f) des programmes et outils de formation à l'intention des journalistes et autres professionnels des médias sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre, y compris leurs causes sous-jacentes et les facteurs de risque;*
- g) des campagnes visant à promouvoir des lieux de travail sûrs, sains, harmonieux et exempts de violence et de harcèlement.]*