



Organisation
internationale
du Travail



#RATIFIEZ
C190

► La violence et le harcèlement dans le monde du travail:

Guide sur la convention n° 190
et la recommandation n° 206

► **La violence et le harcèlement dans le monde du travail:**

Guide sur la convention n° 190
et la recommandation n° 206

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues..

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

La violence et le harcèlement dans le monde du travail: Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206

Genève, Bureau international du Travail, 2021.
1v

ISBN: 9789220350133

Également disponible en anglais: *Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*, ISBN: 9789220350126 (pdf Web), Genève, 2021; et en espagnol: *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el convenio núm. 190 y sobre la recomendación núm. 206*, ISBN 9789220350140 (pdf Web), Genève, 2021.

13.01.3

Données de catalogage avant publication du BIT

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.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

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.

AVERTISSEMENT

La Constitution de l'OIT ne confère aucune compétence spéciale au Bureau pour donner une interprétation faisant autorité des instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail et les opinions exprimées dans la présente publication sont sans préjudice de toute position que les organes de contrôle de l'OIT pourraient adopter sur le sujet.

Là où il est fait part de dispositions juridiques et générales dont la version originale n'est pas en français, une traduction non officielle est fournie, sauf s'il existe une traduction officielle.

Crédits photo

Couverture: © OIT Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail à la Conférence internationale du Travail (2019)

Chapitre 1: © OIT Le moment de l'adoption de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206

Chapitre 2: © OIT Personnes dans de nouvelles formes de travail: tout le monde a le droit d'être à l'abri de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

Chapitre 3: © OIT Le vote de la convention n° 190 à la Conférence internationale du Travail (2019)

Chapitre 4: © OIT Femmes travaillant dans une plantation de thé: tout le monde a le droit d'être à l'abri de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

Chapitre 5: © OIT Travailleurs sur un site de construction: tout le monde a le droit d'être à l'abri de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

Chapitre 6: © OIT Travailleurs dans le secteur de la santé: tout le monde a le droit d'être à l'abri de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

Chapitre 7: © OIT Se donner la main dans le monde du travail: l'union pour le changement

Chapitre 8: © OIT Un appel à l'action: #RatifyC190

Bibliographie: © OIT Délégués célébrant l'adoption de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206 à la Conférence internationale du Travail (2019)

► Table des matières

Liste des encadrés	vii
Liste des figures	viii
Liste des abréviations et des acronymes	ix
Remerciements	x
Avant-propos	xi
1. Renforcement du droit international du travail: le droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement	1
1.1. Combler une lacune dans les normes internationales du travail	2
1.2. Renforcement du droit international du travail	5
1.3. Les éléments novateurs de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206	5
2. «La violence et le harcèlement» dans le «monde du travail»: définition	7
2.1. Qu'appelle-t-on violence et harcèlement?	8
2.1.1. Violence et harcèlement fondés sur le genre	11
2.2. Qui est protégé?	17
2.2.1. Garantir l'inclusion par l'accessibilité	19
2.3. Quand et où s'exercent la violence et le harcèlement?	21
2.4. Une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre	23
3. Le cadre fondé sur les droits pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail	26
3.1. Le droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement	28
3.2. Le rôle des principes et droits fondamentaux au travail dans la construction d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement	29
3.2.1. Garantir l'égalité et la non-discrimination pour les femmes et les groupes en situation vulnérable	31
4. L'obligation de garantir la protection contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail et la prévention de ce phénomène	37
4.1. Définition et interdiction de la violence et du harcèlement	39
4.2. Comment prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail?	40
4.2.1. Comment protéger les travailleurs de l'économie informelle?	44
4.2.2. Mesures spécifiques pour les secteurs, professions et modalités de travail très exposés	45
5. Le rôle des employeurs dans la prévention de la violence et du harcèlement et dans la protection contre ce phénomène	50
5.1. L'obligation faite aux employeurs de prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail	51
5.1.1. L'étendue de la responsabilité des employeurs	51
5.2. Adoption et mise en œuvre d'une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement	54
5.2.1 Le devoir de collaboration des travailleurs et de leurs représentants	57

5.3. Donner un nouveau souffle à la sécurité et à la santé au travail pour lutter contre la violence et le harcèlement	59
5.4. Fournir des informations et une formation accessibles	63
6. L'obligation de garantir un contrôle de l'application et des moyens de recours et de réparation efficaces	66
6.1. Permettre le signalement et améliorer le contrôle de l'application	67
6.1.1. Garantir un accès facile, la sécurité, l'équité et l'efficacité	67
6.1.2. Protection avant, pendant et après le signalement ou le dépôt d'une plainte	73
6.1.3. Services de soutien	75
6.1.4. Moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces	77
6.1.5. Sanctions	79
6.2. Que prévoit la convention n° 190 et la recommandation n° 206 s'agissant des mécanismes de contrôle?	81
6.2.1. Améliorer la collecte de données	84
7. La promotion des politiques et des outils visant à accélérer le changement social	85
7.1. Tenir compte de la violence et du harcèlement dans les politiques pertinentes	86
7.2. Promotion des orientations, de la formation et de la sensibilisation	87
8. Un appel à la ratification de la convention n° 190	90
8.1. Pourquoi la ratification est-elle importante?	91
8.2. Comment procéder à la ratification de la convention n° 190?	91
8.3. Comment est-il procédé au contrôle de l'application de la convention n° 190?	92
Bibliographie	95
Annexe. Liste des lois, réglementations et accords des études de cas	102

► Liste des encadrés

Encadré 1.	Exemples de définitions de la violence et du harcèlement dans les réformes législatives récentes	10
Encadré 2.	Renforcement de la protection contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans la législation liée au travail	12
Encadré 3.	Exemples de dispositions relatives au travail et à l'emploi reconnaissant les effets de la violence domestique dans le monde du travail et en atténuant l'impact	15
Encadré 4.	Exemples de conventions collectives et d'autres mesures luttant contre la violence domestique dans le monde du travail	16
Encadré 5.	Étendre la protection au-delà des salariés	18
Encadré 6.	Garantir l'accessibilité dans la prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et la lutte contre ce phénomène: exemples choisis concernant les personnes handicapées	20
Encadré 7.	Protection contre la violence et le harcèlement au-delà du lieu de travail physique traditionnel: exemples des législations récentes	22
Encadré 8.	Le droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement dans le droit du travail et les dispositions des conventions collectives	28
Encadré 9.	Étendre le champ d'application de la liberté syndicale et du droit de négociation collective en tant que voie à suivre pour une protection efficace contre la violence et le harcèlement	29
Encadré 10.	Garantir l'égalité et la non-discrimination pour tous	32
Encadré 11.	Violence et harcèlement et protection des travailleurs migrants	36
Encadré 12.	Interdiction de la violence et du harcèlement dans la législation relative au travail: exemples récents	39
Encadré 13.	Prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail: mesures adoptées par des gouvernements	41
Encadré 14.	Exemples dans les réformes législatives récentes et les initiatives des partenaires sociaux	44
Encadré 15.	Économie sociale et solidaire: un allié important dans la facilitation d'un environnement de travail exempt de violence et de harcèlement	45
Encadré 16.	Dispositions contre la violence et le harcèlement dans des secteurs, professions ou modalités de travail choisis	45
Encadré 17.	Initiatives menées par les partenaires sociaux et les entreprises dans certains secteurs	48
Encadré 18.	Violence et harcèlement et responsabilités des employeurs	52
Encadré 19.	Dispositions juridiques imposant des politiques du lieu de travail relatives à la violence et au harcèlement	55
Encadré 20.	Dispositions relatives aux responsabilités des travailleurs	58
Encadré 21.	Violence et harcèlement en tant que question de sécurité et desanté à inclure dans les réglementations relatives à la SST	61

Encadré 22. Dispositions et initiatives récentes sur la formation à la prévention de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail	64
Encadré 23. Formation sur la prévention du harcèlement sexuel dans l'industrie mondiale de l'habillement: expériences du programme Better Work de l'OIT et de la SFI	64
Encadré 24. Garantir l'accès à la justice au niveau du lieu de travail	68
Encadré 25. Violence et harcèlement et accords de non-divulgence	70
Encadré 26. Renforcement des mécanismes de signalement et de règlement des conflits en dehors du lieu de travail	71
Encadré 27. Signalement et mécanismes de règlement des différends tenant compte des considérations de genre: exemples	72
Encadré 28. Garantir la vie privée et la confidentialité, ainsi que le droit de se retirer d'une situation préjudiciable	73
Encadré 29. Protection contre la victimisation et les représailles	74
Encadré 30. Exemples de textes législatifs et réglementaires fournissant protection et soutien aux victimes	76
Encadré 31. Moyens de recours et de réparation en cas de violence et de harcèlement au travail: exemples récents	77
Encadré 32. Sanctions en cas de violence et de harcèlement au travail: exemples récents	80
Encadré 33. Renforcement des mécanismes de contrôle	82
Encadré 34. Violence et harcèlement dans les politiques pertinentes: exemples choisis	86
Encadré 35. Exemples d'initiatives récentes en matière de sensibilisation ou d'autre nature	88

► Liste des figures

Figure 1. La voie vers l'adoption de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206	6
Figure 2. La violence et le harcèlement dans le monde du travail: un large éventail de termes	9
Figure 3. Approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre	25
Figure 4. Cadre fondé sur les droits pour ce qui concerne la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail	27
Figure 5. Les piliers de l'approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre	38
Figure 6. Comment peut-on promouvoir la ratification?	92

► Liste des abréviations et des acronymes

AJS	Association des juristes sénégalaises
AMS	Association des métiers de la musique du Sénégal
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (OIT)
CIP	Chambre des industries et de la production (Équateur)
CISaT-18	Classification internationale des statuts au regard du travail
CIST	Conférence internationale des statisticiens du travail
CMW	Comité des Nations Unies pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille
GPS	Système mondial de localisation
LGBTQI+	lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queers, intersexes et quiconque s'estime partie de la communauté queer
SFI	Société financière internationale
SST	sécurité et santé au travail
UE	Union européenne
VIH/sida	virus de l'immunodéficience humaine/syndrome de l'immunodéficience acquise

► Remerciements

Le présent rapport est le fruit d'une large collaboration au sein du BIT. Il a été établi par le Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion (GEDI) du Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY) du BIT. Valentina Beghini en est l'auteure. Les travaux ont bénéficié des orientations et de l'appui d'Emanuela Pozzan, sous la supervision générale de Martin Oelz et de Manuela Tomei.

De vifs remerciements sont adressés aux nombreux collègues du BIT, tant au siège que dans les bureaux extérieurs, qui ont apporté leurs connaissances et leurs conseils éclairés. Par ordre alphabétique, nous tenons à remercier Syed Mohammad Afsar, Maria Arteta, Manal Azzi, Cécile Balima, Xavier Beaudonnet, Elvis Beytullayev, Umberto Cattaneo, Jae-Hee Chang, Ida Tsitsi Chimedza, Javier Cicciaro, Elena Dedova, Simel Esim, Thais Fais, Colin Fenwick, Arsenio Fernández, Horacio Guido, Claire Hobden, Maren Hopfe, Frida Khan, Ursula Kulke, Groening Lacye, Katerine Landuyt, Margherita Licata, Virginia Rose Losada, Svetlana Mandzhieva, Claire Marchand, Erica Martin, Maria Carolina Martins Costa, Aya Matsuura, Yumi Nabeshima, Fatime Ndiaye, Irini Proios Torras, Andonirina Rakotonarivo, Victor Hugo Ricco, Deepa Rishikesh, Arianna Rossi, Annas Shaker, Rosinda Silva, Emmanuelle St-Pierre Guilbault, Firehiwot Tadesse, Stefan Tromel, Valerie Van Goethem, Corinne Vargha, Christiane Wiskow et Lisa Wong. Le présent rapport a été enrichi par les travaux de recherche effectués par Nehad Abolkomsan, Ilona Voitkovska et Zahra Yusifili; John Maloy en a été le correcteur d'épreuves.

La présente production a été en partie financée par l'Agence suédoise de coopération internationale au développement (ASDI) et par le gouvernement français.

► Avant-propos

Le 21 juin 2019, la Conférence internationale du Travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT) a adopté, à une large majorité tripartite, la convention (n° 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation qui l'accompagne (recommandation n° 206). Elle a adopté ces instruments l'année du centenaire de l'Organisation, réaffirmant ainsi la pertinence constante du rôle normatif de l'OIT ainsi que la valeur et la force indéfectibles du tripartisme. Ce jour-là, elle a également adopté la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, qui contient l'engagement clair de mettre un terme à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. À ce moment-là, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de 187 pays ont clairement affirmé que la violence et le harcèlement n'avaient pas leur place dans le monde du travail et que tout un chacun avait le droit d'être traité avec dignité et respect.

Pour la première fois, ces nouvelles normes internationales du travail définissent la violence et le harcèlement et posent un cadre commun pour les prévenir, les combattre et les éliminer. Elles visent à contribuer à ériger un monde du travail juste, respectueux et sûr pour tous, par la voie du dialogue social.

Deux ans après son adoption, plusieurs pays ont ratifié la convention n° 190 et nombre d'autres envisagent de leur emboîter le pas. Le 25 juin 2021, la convention est entrée en vigueur; les mandants de l'OIT et d'autres acteurs concernés se tournent vers le BIT à la recherche d'orientations quant à la manière de donner effet, dans la pratique, à ces nouveaux instruments. Le présent guide vise à répondre à cette demande en précisant les définitions, les principes fondamentaux et les mesures consacrées par la convention n° 190 et la recommandation n° 206. Il aide le lecteur à comprendre la portée de ces instruments et met en lumière la façon dont des États Membres sont récemment allés de l'avant dans les domaines de la prévention et de l'élimination de la violence et du harcèlement liés au travail en présentant une sélection riche d'exemples de lois, de réglementations, de politiques et d'autres mesures nationales. Il met également en avant comment, avec la convention n° 190, d'autres conventions et recommandations de l'OIT et leur application peuvent faire grandement avancer la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Il sera disponible au format numérique afin d'en permettre la mise à jour régulière.

La violence et le harcèlement dans le monde du travail sont un problème universel et tenace dont l'élimination exige la détermination, la persévérance et la coopération des acteurs du monde du travail. Les gouvernements, les travailleurs, les employeurs et les organisations qui les représentent ont des responsabilités distinctes et des rôles complémentaires. En œuvrant de concert, la possibilité d'un avenir du travail plus respectueux et digne pour tous sera plus grande. Nous espérons que le présent guide servira de référence instructive pour éclairer les efforts déployés dans notre quête collective d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.



Manuela Tomei,
Directrice
Département des conditions de travail et de l'égalité



1

Renforcement du droit international du travail: le droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement

Adoptées le 21 juin 2019, la convention (n° 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement et la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement sont les ajouts les plus récents au domaine du droit international du travail. Avec leur adoption, le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement est clairement énoncé en droit international, ainsi que l'obligation faite aux États de le respecter, de le protéger et de le mettre en œuvre. Ces instruments représentent un élément de la plus haute importance en vue de la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier des objectifs de développement n^{os} 5 (égalité des sexes) et 8 (travail décent et croissance économique).

► 1.1. Comblent une lacune dans les normes internationales du travail

La convention n° 190 et la recommandation n° 206 sont ancrées dans la Déclaration de Philadelphie (1944), qui dispose 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». La nécessité de protéger la dignité de tous les êtres humains est intrinsèque aux travaux de l'OIT depuis sa création. Tout au long de son histoire, l'OIT a adopté plusieurs normes dont l'objectif est de protéger les travailleurs en général, ou certaines catégories de travailleurs, contre des situations dans lesquelles la violence et le harcèlement sont présents (voir tableau ci-après) (BIT 2017; 2016a). À titre d'exemple, certaines formes illégales de travail visées par les **conventions fondamentales de l'OIT** sont par nature liées à la violence (BIT 2017) ¹. D'autres normes internationales du travail mentionnent expressément différentes manifestations de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ou couvrent, d'après la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), certaines manifestations de la violence et du harcèlement. Plusieurs instruments de l'OIT concernent la **sécurité et la santé au travail (SST)** et visent à protéger la sécurité et la santé des travailleurs, y compris contre le risque de violence et de harcèlement ². Même si la violence et le harcèlement ne sont pas expressément visés dans ces instruments, ces comportements constituent un risque pour la santé. Les **instruments** de l'OIT **relatifs à la sécurité sociale** énoncent le droit aux soins médicaux et aux soins connexes ainsi qu'à la réadaptation, y compris aux soins psychologiques et au traitement des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, ainsi qu'en cas de maladies générales. Ils visent également à assurer le versement de paiements périodiques en cas d'incapacité de travail temporaire, de perte permanente de la capacité de gain ou de décès ³.

¹ Le Conseil d'administration du BIT a dénombré huit conventions «fondamentales» qui couvrent des sujets considérés comme étant des principes et droits fondamentaux au travail: la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; l'élimination de toutes les formes 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. Ces principes sont couverts par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) (OIT 2019a; 2018d). Pour en savoir plus, voir OIT, «[Conventions et recommandations](#)».

² Les normes de l'OIT relatives à la SST sont les suivantes: la convention (n° 155) et la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; le protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; la convention (n° 161) et la recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985; la recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002; et la convention (n° 187) et la recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

³ Les principales normes de l'OIT relatives aux prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont: la Partie VI de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952; la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980]; la recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964; et la recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002.

► Dispositions choisies sur la violence et le harcèlement qui figurent dans d'autres conventions, protocoles et recommandations de l'OIT



► Conventions

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et le protocole de 2014 y afférent;
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948;
- Convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973;
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989
- Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997



► Dispositions sur la violence et le harcèlement

La convention n° 29 définit le travail forcé ou obligatoire comme «tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré» (art. 2(1)). La «menace d'une peine» doit s'entendre dans un sens très large qui couvre les sanctions pénales ainsi que diverses formes de coercition comme la violence physique, la coercition psychologique, la rétention de papiers d'identité, etc. La peine en question peut également prendre la forme de la privation d'un droit ou d'un avantage (BIT 2012).

Si ces instruments n'incluent pas une interdiction explicite de la violence contre les activités syndicales, conformément à la Résolution de 1970 concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles, l'OIT, la Commission de l'application des normes de la Conférence et le Comité de la liberté syndicale n'ont cessé de relever l'interdépendance entre les libertés civiles et les droits syndicaux, et en particulier l'importance, pour les syndicats, d'opérer dans un climat exempt de violence, de pressions ou de menaces de quelque nature que ce soit (OIT 1970; BIT 2012).

Les pires formes de travail des enfants comportent par définition la violence et le harcèlement physique et psychologique (convention n° 182, art. 3 a) à d)). En outre, l'exposition possible à la violence et au harcèlement sert dans la détermination des travaux dangereux (convention n° 138, art. 3(1); convention n° 182, art. 3 d)) (BIT 2012).

Le harcèlement sexuel est considéré comme une forme grave de discrimination fondée sur le sexe qui relève du champ d'application de la convention (art. 1) (BIT 2012). Les définitions de la discrimination devraient également comprendre le harcèlement fondé sur la discrimination en tant que forme grave de discrimination, en particulier le harcèlement racial (OIT CEACR 2019).

L'article 20(3) dispose que les travailleurs appartenant aux peuples indigènes et tribaux jouissent d'une protection contre le harcèlement sexuel.

L'article 8(1) prévoit l'adoption de mesures pour faire en sorte que les travailleurs migrants recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate, et pour empêcher que des abus ne soient commis à leur rencontre.



► Conventions

► Convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006)

► Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010

► Convention (n° 189) et recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

► Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015

► Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017



► Dispositions sur la violence et le harcèlement

Le principe directeur B4.3.1 dispose que l'autorité compétente doit veiller à ce qu'il soit tenu compte des conséquences pour la santé et la sécurité du harcèlement et de l'intimidation. Le principe directeur B4.3.6 dispose que, s'agissant des enquêtes, il faudrait envisager d'inclure les problèmes résultant du harcèlement et de l'intimidation.

Le paragraphe 14 c) dispose que des mesures devraient être prises sur le lieu de travail ou par l'intermédiaire de celui-ci pour réduire la transmission du VIH et atténuer son impact, en vue notamment «de garantir des actions de prévention et d'interdiction de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail».

L'article 5 dispose que tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection effective contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence. Le paragraphe 7 de la recommandation n° 201 mentionne la mise en place des mécanismes destinés à protéger les travailleurs domestiques des abus, du harcèlement et de la violence, notamment en créant des mécanismes de plainte accessibles, en assurant que toutes les plaintes pour abus, harcèlement et violence soient instruites et donnent lieu à des poursuites, et en élaborant des programmes de relogement et de réadaptation des travailleurs domestiques victimes d'abus, de harcèlement et de violence.

Le paragraphe 11 f) recommande l'adoption d'un cadre de politiques intégrées qui devrait porter sur «la promotion de l'égalité et l'élimination de toutes les formes de discrimination et de violence, y compris la violence sexiste, sur le lieu de travail».

Le paragraphe 15 e) dispose ce qui suit: «Dans leur réponse à la discrimination résultant de conflits ou de catastrophes ou exacerbée par ceux-ci, et lorsqu'ils prennent des mesures pour promouvoir la paix, prévenir les crises, permettre le redressement et renforcer la résilience, les Membres devraient: [...] e) prévenir et punir toutes les formes de violence sexiste, notamment le viol, l'exploitation sexuelle et le harcèlement sexuel, et protéger et soutenir les victimes.»

► 1.2. Renforcement du droit international du travail

Toutes ces dispositions montrent comment l'OIT a abordé les questions liées à la violence et au harcèlement tout au long des dernières décennies (Chappell et Di Martino 2006; BIT 2017; Trebilcock 2019). Elle a néanmoins procédé de manière fragmentée, en protégeant uniquement certains groupes et seulement contre certaines manifestations de comportements violents et de harcèlement. Un instrument complet couvrant tous les cas de violence et de harcèlement pour tous les travailleurs et les autres personnes dans le monde du travail était nécessaire. En 2015, le Conseil d'administration du BIT a décidé qu'il fallait combler cette lacune. Après un dialogue approfondi aux niveaux national, régional et international (résumé dans la figure 1), la convention n° 190 et la recommandation n° 206 ont été finalement adoptées à la 108^e session de la Conférence internationale du Travail (2019) par une majorité écrasante des mandants tripartites de l'OIT (BIT 2016a; 2016b; 2017; OIT 2018a; 2018b; 2019b; 2019d)⁴. En tant que traité international contraignant, la convention n° 190 énonce les principes fondamentaux que les pays qui la ratifient doivent mettre en œuvre. La recommandation n° 206 accompagne la convention n° 190 et contient des orientations plus détaillées, quoique non contraignantes, sur la façon dont la convention n° 190 pourrait être appliquée (OIT 2019a).

► 1.3. Les éléments novateurs de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206

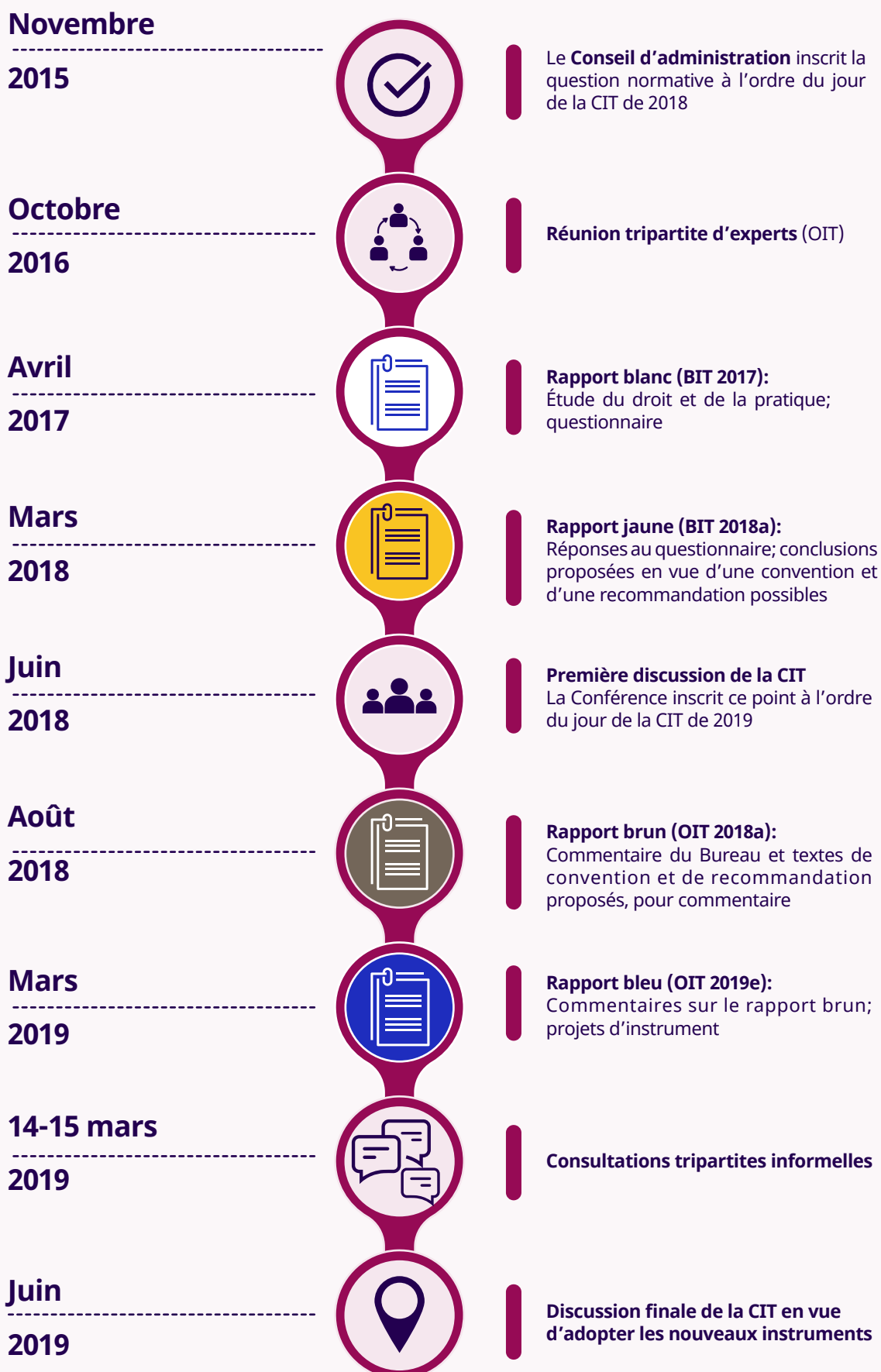
La convention n° 190 **intègre dans un même instrument l'égalité et la non-discrimination ainsi que la sécurité et la santé au travail** et se fonde sur la dignité et le respect de l'être humain. Elle constate que la violence et le harcèlement peuvent constituer une **violation des droits humains ou une atteinte à ces droits**, et contient, ce qui représente une première, un **concept composite unique de la violence et du harcèlement** (art. 1). Elle impose aux États Membres d'adopter une **approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre** qui vise à prévenir et à éliminer ces comportements dans le monde du travail (art. 4(2)). Cette approche envisage des mesures dans les domaines de la prévention, de la protection, du contrôle de l'application, des moyens de recours et de réparation, des orientations, de la formation et de la sensibilisation (art. 4 et 7 à 11) et prend en compte **les tiers** en tant que victimes et auteurs. En adoptant cette approche, la convention n° 190 impose aux États de reconnaître les **fonctions et les rôles différents et complémentaires des gouvernements, et des employeurs et travailleurs et de leurs organisations respectives**, en tenant compte de la nature et de l'étendue variables de leurs responsabilités respectives (art. 4(3) et 9).

La convention offre un **large champ de protection** (art. 2) et vise à combattre **la violence et le harcèlement qui s'exercent «à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail», dans l'économie formelle ou informelle, tant dans le secteur privé que dans le secteur public** (art. 3). Elle met fortement l'accent sur les notions d'**inclusion** (art. 2 et 6) et d'**accessibilité** (art. 4(2), 9 d) et 11 b)) et reconnaît que certains groupes et travailleurs dans certains secteurs, exerçant certaines professions et travaillant selon certaines modalités de travail, sont particulièrement vulnérables à la violence et au harcèlement (art. 6 et 8). Elle comprend une forte **perspective tenant compte des considérations de genre** dans le but de combattre les causes profondes des formes discriminatoires de violence et de harcèlement.

La convention n° 190 et la recommandation n° 206 réaffirment le rôle crucial de l'OIT en matière normative. Elles sont la preuve tangible de la valeur et de la force immuables du **dialogue social entre les gouvernements, les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs**, et attestent que le dialogue social et le tripartisme sont essentiels à la mise en œuvre de ces normes au niveau national.

⁴ Pour le vote final par appel nominal sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206, voir OIT 2019b; OIT 2019d.

Figure 1. La voie vers l'adoption de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206





#RATIFIEZ
C190

2

«La violence et le harcèlement» dans le «monde du travail»: définition

Les manifestations de la violence et du harcèlement dans le monde du travail sont très diverses et changent au fil du temps. La variété des comportements, pratiques ou menaces qui peuvent être couverts par l'expression générale «violence et harcèlement» est très large, et les normes et perceptions d'un comportement inacceptable varient selon le contexte et la culture. Compte tenu de ces réalités, la convention n° 190 contient une notion large de la violence et du harcèlement et institue un cadre fondé sur les droits quant à sa prévention et à son élimination.

► 2.1. Qu'appelle-t-on violence et harcèlement?

La convention n° 190 désigne par violence et harcèlement un concept composite unique qui couvre «un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques» au lieu de donner une définition fermée ou uniforme de ce qui constitue la violence ou le harcèlement dans le monde du travail.

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 des alinéas a) et b) du paragraphe 1 du présent article, les définitions figurant dans la législation nationale peuvent énoncer un concept unique ou des concepts distincts.

Cette approche permet la flexibilité nécessaire pour couvrir les différentes manifestations de la violence et du harcèlement, y compris les nouvelles qui apparaissent progressivement (OIT 2018b). Elle permet également à l'expression «violence et harcèlement» de couvrir un large éventail de termes que l'on retrouve dans différentes lois pour décrire des phénomènes identiques ou similaires (voir figure 2). Ces lois reconnaissent souvent qu'il n'existe pas de distinction claire entre violence et harcèlement (OIT 2018b; 2019b).

La définition qui figure à l'article 1 a) comprend deux éléments. Le premier est la conduite interdite, qui englobe **«un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques»**. L'emploi du mot «ensemble» précise que violence et harcèlement peuvent s'entendre comme englobant des conduites de nature différente, soit des comportements indépendants, soit une combinaison de comportements, y compris des comportements de plus en plus graves (OIT 2018b). Qu'elle se produise à une **seule occasion** pour être considérée comme de la violence et du harcèlement ou **de manière répétée**, dans tous les cas, cette conduite doit être «inacceptable» au regard de considérations subjectives et objectives (OIT 2019b). Pour être inacceptable, cette conduite doit **«avoir pour but de causer, [causer] ou [être] susceptible de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique»**. L'inclusion du «dommage économique» aux côtés des dommages d'ordre physique, psychologique et sexuel garantit que toutes les formes de violence et de harcèlement sont englobées. Le dommage économique s'entend de la perte de revenu ou de dommages matériels, mais également des restrictions à l'accès à des ressources financières, à l'éducation ou au marché du travail, y compris de la restriction à la possibilité, pour une personne, de rester sur le marché du travail ou d'y progresser.

Figure 2. La violence et le harcèlement dans le monde du travail: un large éventail de termes



Cette définition n'inclut pas l'intention en tant qu'élément constitutif⁵. De ce fait, la convention n° 190 adopte une approche pragmatique et centrée sur la victime qui met l'accent sur le caractère inacceptable de la conduite, des pratiques ou des menaces, ainsi que sur leur effet sur les victimes. L'absence de mention des auteurs dans le libellé de l'article 1 renforce le but de ces instruments qui est d'interdire toutes les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail, quelle qu'en soit la source, et:

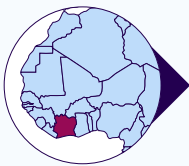
- a) qu'elles soient exercées par ou contre une personne qui exerce l'autorité, les obligations ou les responsabilités d'un employeur (**verticale**),
- b) qu'elles soient dirigées contre un pair (**horizontale**), ou
- c) qu'elles impliquent des **tiers**, par exemple des clients, des patients, des passagers ou des usagers.

Si elle propose un concept unique couvrant la violence et le harcèlement, la convention n° 190 tient compte de la diversité des systèmes juridiques et approches réglementaires nationaux et permet aux États de choisir d'énoncer un **concept unique ou des concepts distincts** dans leurs définitions figurant dans la législation nationale (art. 1(2)), tout en veillant à ce que tous les éléments de la définition contenus dans la convention n° 190 soient respectés (OIT 2019e; 2019b). Cette disposition est directement liée à l'**obligation** qui découle de la convention, à savoir «**[définir] et [interdire] la violence et le harcèlement dans le monde du travail**» (art. 7). Cela est essentiel, car la législation jette les bases d'une culture du respect, y compris au travail, et peut déclencher un changement durable dans la société. En favorisant une culture de la dignité et du respect pour tous, la loi joue un rôle crucial dans la prévention et l'éradication de la violence et du harcèlement. Elle peut notamment orienter l'élaboration des programmes de prévention, favoriser la détermination précise des causes et des conséquences, garantir la tenue d'enquêtes et apporter une protection et un soutien aux plaignants.

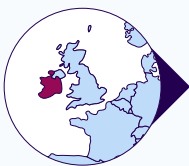
► Encadré 1. Exemples de définitions de la violence et du harcèlement dans les réformes législatives récentes



Le **Canada** définit «**le harcèlement et la violence**» comme «tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire» (Code canadien du travail, tel que modifié en 2018, art. 122(1)).



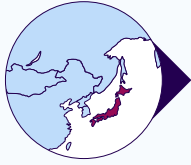
La **Côte d'Ivoire** définit le «**harcèlement moral**» comme suit: «Constituent un harcèlement moral les comportements abusifs, les menaces, les attaques, les paroles, les intimidations, les écrits, les attitudes, les agissements répétés à l'encontre d'un salarié, ayant pour objet ou pour effet la dégradation de ses conditions de travail et qui comme tels sont susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel» (Code du travail de 2015, art. 5(5)).



L'**Irlande** définit le **harcèlement au travail** comme suit:

le harcèlement au travail est un comportement inapproprié répété, direct ou indirect, de nature verbale, physique ou autre, d'une ou de plusieurs personnes à l'égard d'une ou de plusieurs personnes, sur le lieu de travail ou pendant le travail, qui pourrait être considéré comme compromettant le droit de l'individu à la dignité au travail. Un cas isolé de comportement ci-décrit peut constituer une atteinte à la dignité au travail; toutefois, en tant que cas isolé, il n'est pas considéré comme du harcèlement (décret de 2020 portant Code de bonne pratique à l'intention des employeurs et des salariés en ce qui concerne la prévention et l'élimination du harcèlement au travail).

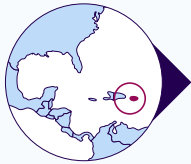
⁵ À ce propos, il convient de dire que, dans le cadre de la convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la CEACR a déjà souligné que l'absence d'intention ou l'existence d'une intention ne devait pas être pertinente s'agissant des questions de harcèlement; voir BIT 2012.



Le **Japon** utilise l'expression «**harcèlement hiérarchique**» pour définir des actes ou des propos: *a)* tirant avantage de la supériorité hiérarchique du harceleur; *b)* nuisant à l'environnement de travail; et *c)* allant au-delà de ce qui est nécessaire ou approprié pour l'exercice du travail (loi de promotion globale de la politique du travail, art. 30-2, parag. 1, telle que modifiée en 2019) (Bibliothèque du Congrès 2020).



Mexique: le 23 octobre 2019, la norme officielle mexicaine NOM-035-STPS-2018 (NOM-035) sur la détermination, l'analyse et la prévention des facteurs de risques psychosociaux au travail est entrée en vigueur. La «**violence au travail**» y est définie comme suit: «actes de harcèlement, d'intimidation ou mauvais traitements à l'égard des travailleurs qui peuvent nuire à leur intégrité ou à leur santé» (art. 4.12).

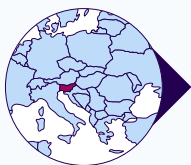


Porto Rico (États-Unis d'Amérique) définit le «**harcèlement au travail**» comme suit:

conduite malveillante, non désirée, répétée et abusive; arbitraire, déraisonnable ou capricieuse; verbale, écrite ou physique; affichée de manière répétée par l'employeur, ses agents, des superviseurs ou des salariés, étrangère aux intérêts légitimes des affaires de l'employeur, non désirée par la personne, qui porte atteinte à ses droits constitutionnels dont: l'inviolabilité de la dignité de la personne, la protection contre les atteintes violentes contre son honneur, sa réputation et sa vie privée ou familiale, et la protection du travailleur contre les risques pour sa santé ou son intégrité personnelle dans son travail ou son emploi. Une telle conduite de harcèlement crée un environnement de travail intimidant, humiliant, hostile ou injurieux, qui ne permet pas à une personne raisonnable d'exécuter ses fonctions ou tâches normalement (loi n° 90 de 2020, art. 90).



La **République de Corée** définit le «**harcèlement au travail**» comme «un agissement d'un employeur (ou chef d'entreprise) ou d'un employé (ou travailleur) qui cause une souffrance physique ou mentale ou qui dégrade l'environnement de travail d'un autre employé/travailleur en tirant avantage de son statut ou de leur relation de travail au-delà du cadre du travail» (loi sur les normes du travail, telle que modifiée en 2018, art. 76(2)).



Slovénie: l'article 7 de la loi de 2013 sur les relations de travail établit la distinction entre le harcèlement et l'intimidation: le «**harcèlement**» est défini comme «tout comportement non désiré associé à toute circonstance personnelle» énumérée dans ledit article, tandis que l'«**intimidation**» au travail est définie comme «tout acte ou comportement répété ou systématique, répréhensible ou clairement négatif et insultant visant un travailleur sur le lieu de travail ou en lien avec le travail».

2.1.1. Violence et harcèlement fondés sur le genre

La notion de violence et de harcèlement énoncée à l'article 1 *a)* de la convention inclut expressément «**la violence et le harcèlement fondés sur le genre**». En l'intégrant dans la définition générale de la violence et du harcèlement, les éléments de la conduite offensante et l'impact qui en découle ou l'effet visé s'appliquent également au concept de violence et harcèlement fondés sur le genre (OIT 2018b, parag. 273)⁶.

⁶ Au cours du processus normatif, il était clair que l'expression «violence fondée sur le genre» incluait l'environnement de travail hostile et le harcèlement sexuel (*quid pro quo*). Toutefois, à des fins de cohérence avec le concept de violence et de harcèlement en tant qu'ensemble, et à la lumière de la vague de protestations et des débats publics récents liés à la campagne #MeToo qui ont mis en lumière l'ampleur du harcèlement sexuel, y compris au travail, il a été décidé d'ajouter une mention claire du harcèlement sexuel, tout en sachant que la violence fondée sur le genre comprend le harcèlement sexuel.

Pour plus de clarté, la convention définit l'expression violence et harcèlement fondés sur le genre comme «la violence et le 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» (art. 1 b)):

- La mention de la «**personne**» est importante, car elle élargit la définition de la violence fondée sur le genre par rapport à d'autres instruments internationaux et régionaux. Si la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent les femmes et les filles de manière disproportionnée – comme reconnu dans le préambule de la convention n° 190 –, la convention n° 190 vise à protéger tous les individus contre ces comportements⁷.
- La mention du «**sexe ou genre**» rend les fonctions et caractéristiques biologiques qui différencient les hommes et les femmes (à savoir, le sexe) et les différences sociologiques entre les hommes et les femmes qui sont acquises et qui évoluent au fil du temps (à savoir, le genre) pertinentes au regard de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206 (BIT 2012).

La définition de l'expression violence et harcèlement fondés sur le genre comprend expressément le «**harcèlement sexuel**». En tant que manifestation grave de la discrimination sexuelle et violation des droits de l'homme, le harcèlement sexuel a déjà été abordé avant l'adoption de la convention n° 190 dans le contexte de la convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (BIT 2012; OIT 2020a; Cruz et Klinger 2011; OIT et ONU-Femmes 2019). Dans ce cadre, et d'après l'observation générale de 2002 de la CEACR, la définition du harcèlement sexuel contient les deux éléments clés suivants:

- *Quid pro quo* – tout comportement non désiré à connotation sexuelle s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, ou tout autre comportement fondé sur le sexe, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité de femmes et d'hommes, qui n'est pas bienvenu, déraisonnable et offense la personne; et le rejet d'une telle conduite par une personne, ou sa soumission à cette conduite, utilisé de manière explicite ou implicite comme base d'une décision qui affecte son travail;
- *Environnement de travail hostile* – une conduite qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne.

► Encadré 2. Renforcement de la protection contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans la législation liée au travail

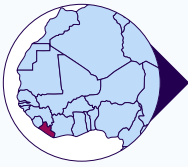
Ces dernières années, de nombreux pays ont adopté des dispositions particulières dans les lois et réglementations liées au travail dans le but de définir la violence et le harcèlement fondés sur le genre et, en particulier, le harcèlement sexuel.

Iraq: l'article 10 de la loi n° 37/2015 sur le travail interdit le **harcèlement sexuel** en disposant ce qui suit:



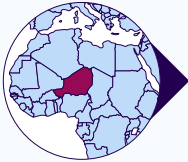
1. La présente loi interdit le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession, au stade de la recherche de travail, de la formation professionnelle, du recrutement ou des conditions de travail.
2. La présente loi interdit tout autre comportement qui crée un environnement de travail hostile, intimidant ou offensant pour la personne qui est la cible de ce comportement.
3. En vertu des dispositions de la présente loi, le harcèlement sexuel est toute conduite physique ou verbale de nature sexuelle ou tout autre conduite fondée sur le sexe qui porte atteinte à la dignité des femmes et des hommes, qui est indésirable et déraisonnable, et qui insulte la victime de cette conduite, et le rejet de cette conduite par quiconque entraînant explicitement ou implicitement une décision ayant des répercussions sur son emploi.

⁷ Voir Carlson et Olney, à paraître.

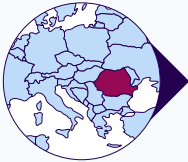


Le **Libéria** définit le «**harcèlement sexuel**» comme:

- i) la conduite sexuelle qui n'est pas bienvenue, qui est déraisonnable ou qui offense la personne, et qui se produit dans des circonstances dans lesquelles le rejet d'une telle conduite par une personne, ou sa soumission à cette conduite, sert explicitement ou implicitement de base à une décision qui affecte son travail;
- ii) la conduite sexuelle qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour la personne soumise à cette conduite (loi de 2015 sur le travail décent, art. 2.8 b)).



Le **Niger** définit le «**harcèlement sexuel**, dans le cadre de l'exécution du contrat de travail» comme «consistant à obtenir d'autrui par ordre, parole, intimidation, acte, geste, menace ou contrainte, des faveurs de nature sexuelle, ainsi que toute autre conduite de nature sexuelle, qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne» (décret n° 2017-682/PRN/MET/PS portant partie réglementaire du Code du travail, art. 122).



La **Roumanie** définit la «**violence fondée sur le genre**» comme suit:

L'acte de violence visant une femme ou, selon le cas, un homme, motivé par le fait qu'il s'agit d'une femme ou d'un homme. La violence fondée sur le genre contre les femmes est la violence qui touche les femmes de manière disproportionnée. La violence fondée sur le genre comprend, sans s'y limiter, la violence domestique, la violence sexuelle, les mutilations génitales féminines, le mariage forcé, l'avortement forcé et la stérilisation forcée, le harcèlement sexuel, la traite des êtres humains et la prostitution forcée (loi n° 202 de 2002 sur l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes, telle que modifiée en 2015 et en 2018, art. 4).



Uruguay: l'article 2 de la loi de 2009 sur le harcèlement sexuel, telle que modifiée en 2017, définit le «harcèlement sexuel» comme «tout comportement de nature sexuelle adopté par une personne du même sexe ou pas, non désiré par la personne qu'il vise et dont le rejet par celle-ci induit ou menace d'induire un préjudice concernant sa situation au travail ou dans la relation entre l'enseignant et l'étudiant, ou a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour la personne visée par cette conduite».

La convention n° 190 reconnaît que, pour prévenir pleinement et éradiquer la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail, les pays qui la ratifient doivent en combattre les causes profondes que sont notamment les formes multiples et croisées de discrimination; les rapports de pouvoir inégaux fondés sur le sexe; les stéréotypes liés au genre; et les normes de genre, sociales et culturelles qui favorisent la violence et le harcèlement. En vue de combattre les causes profondes de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, ainsi que d'en réduire les effets préjudiciables, la convention n° 190 plaide pour l'adoption d'une «**approche tenant compte des considérations de genre**». Le fait de tenir compte des considérations de genre s'entend du fait d'employer intentionnellement des considérations de genre pour modifier la conception, l'élaboration, la mise en œuvre et les résultats des programmes et stratégies, des politiques, des lois et des réglementations, ainsi que des conventions collectives. Une telle approche consiste à: refléter les réalités de toutes les filles et les femmes; accorder une attention à leurs besoins uniques; garantir leur participation à des processus de prise de décisions à tous les niveaux; valoriser leur point de vue; respecter leur expérience; et comprendre les différences de développement entre filles et garçons, femmes et hommes dans toute leur diversité et tout au long du cycle de vie. Le but ultime est de donner aux filles et aux femmes les moyens d'agir, en vue de promouvoir l'égalité de genre dans la pratique et de parvenir à l'équité de genre.

Violence domestique et monde du travail

De tout temps, la violence domestique a été reléguée au rang de question «privée», sans lien avec la sphère publique ou le monde du travail. De manière appréciable, la convention n°190 reconnaît les répercussions négatives que la violence domestique peut avoir en général sur le monde du travail, y compris s'agissant de l'emploi, de la productivité, ainsi que de la sécurité et la santé. Elle reconnaît également la contribution positive que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent apporter pour atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail (préambule et art. 10 *f*). La violence domestique peut représenter un risque particulier qui compromet la santé et la productivité de tous les travailleurs et autres personnes concernées, y compris les personnes qui exercent l'autorité, les obligations ou les responsabilités d'un employeur (OIT 2020b; BIT 2020). Certains lieux, situations ou cas liés au travail, en particulier ceux qui sont facilement accessibles au public, dont les écoles, les hôpitaux, les services publics ou les marchés de rue, peuvent être des lieux où se déchaîne la violence domestique. De la même manière, la violence domestique représente un risque encore plus accru pour des modalités de travail particulières telles que le travail à domicile, ainsi que pour certaines catégories de travailleurs, dont les travailleurs domestiques, les travailleurs qui exercent leur activité à domicile ou les travailleurs collaborant à l'entreprise familiale, nombre d'entre eux étant des femmes qui travaillent de manière informelle (OIT 2021b).

► Préambule

Notant que la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, 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 les répercussions de la violence domestique, à y répondre et à y remédier;

► Article 10

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour: [...]

f) reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail;

Comme suite à ces dispositions de la convention, le paragraphe 18 de la recommandation n° 206 énonce une série de mesures qui pourraient être adoptées pour répondre à la violence domestique et en atténuer les répercussions, notamment:

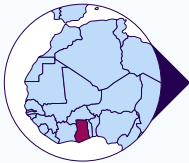
- a) un congé pour les victimes de violence domestique;
- b) des modalités de travail flexibles et une protection pour les victimes de violence domestique;
- c) une protection temporaire des victimes de violence domestique contre le licenciement, selon qu'il convient, sauf pour des motifs sans lien avec la violence domestique et ses conséquences;
- d) la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail;
- e) un système d'orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence domestique, lorsque ces dispositifs existent;
- f) la sensibilisation aux effets de la violence domestique.

► **Encadré 3. Exemples de dispositions relatives au travail et à l'emploi reconnaissant les effets de la violence domestique dans le monde du travail et en atténuant l'impact**

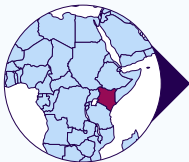
Ces dernières années, les pays ont de plus en plus pris en compte les effets de la violence domestique sur le bien-être et la productivité des travailleurs dans leurs dispositions relatives au travail et à l'emploi. Un nombre croissant de pays a introduit un congé, rémunéré ou non, pour les travailleurs victimes de violence domestique. D'autres pays ont inclus la violence domestique aux motifs de discrimination dans l'emploi et la profession et imposent aux employeurs de fournir des aménagements raisonnables. Certains ont envisagé d'obliger les employeurs à adopter des mesures de prévention visant à protéger le salarié ou d'autres travailleurs ou ont intégré la violence domestique dans le traitement de la SST. En outre, en vue de protéger des catégories de travailleurs spécifiques, par exemple les travailleurs domestiques, contre la violence et le harcèlement, certaines législations élargissent la définition de la «violence domestique» au-delà des relations familiales traditionnellement admises afin d'y inclure les personnes qui travaillent dans la sphère domestique.



Canada: l'article 8 (Recensement des facteurs de risque) du Règlement de 2020 sur la prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail dispose ce qui suit: «L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, recense les facteurs de risque, internes et externes au lieu de travail, qui contribuent au harcèlement et à la violence sur le lieu de travail, en tenant compte: [...] **b) des circonstances externes au lieu de travail, telles que la violence familiale, susceptibles de donner lieu à du harcèlement et à de la violence sur le lieu de travail**»⁸.



Ghana: la loi de 2020 sur la violence domestique interdit toutes les formes **de violence et de harcèlement dans l'environnement du ménage**. Les **travailleurs domestiques** sont inclus dans la définition de la relation domestique et sont donc protégés par la loi (*Graphic Online* 2020).



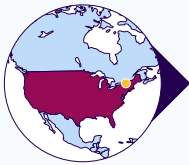
Kenya: la loi de 2015 sur la protection contre la violence domestique dispose que, **en cas de violence domestique, la victime ou un représentant de la victime, dont les employeurs, peuvent saisir la Cour pour une ordonnance de protection** (art. 2 et 8).

Le **Pérou**, en 2019, a adopté la loi sur la prévention, la répression et l'éradication de la violence à l'égard des femmes dans la sphère publique et privée, ainsi que de la violence contre les membres de la famille. L'article 11 dispose que, lorsque la victime est un employé, les droits suivants doivent être garantis:



- a) la **protection contre le licenciement** pour des causes liées à des actes de violence de cette nature;
- b) le **changement de lieu de travail** sans porter préjudice à ses conditions de travail et d'emploi;
- c) cinq jours d'absence justifiée;
- d) la **suspension de la relation de travail**;
- e) le droit de retrouver le même poste ou un poste similaire.

⁸ Nombre de provinces ou de territoires canadiens vont dans la même direction. Voir, par exemple, au Yukon, où l'article 19.05 du Règlement de 2020 modifiant le règlement sur la santé et la sécurité au travail dispose que, «si un employeur se rend compte, ou devrait raisonnablement se rendre compte, qu'un travailleur est exposé à la violence familiale sur le lieu de travail, ou risque de l'être, il doit prendre des mesures appropriées pour protéger le travailleur et toute autre personne sur le lieu de travail susceptible d'être affectée».



États-Unis (État de New York): la loi sur le travail de l'État de New York inclut la **violence domestique dans les motifs de discrimination dans l'emploi et la profession** (art. 593) et impose aux **employeurs d'apporter des aménagements raisonnables**, à titre d'exemple: un lieu d'accueil en cas de violence domestique, des conseils psychologiques, la participation à la planification de la sécurité et des services juridiques, une aide concernant la poursuite de l'infraction ou la comparution au tribunal (art. 22 c)).



Nouvelle-Zélande: la loi de 2018 sur la violence domestique (protection des victimes) octroie aux salariés touchés par la violence domestique le droit de:

- a) prendre au moins dix jours de congé rémunéré pour violence domestique;
- b) demander des modalités de travail flexibles de courte durée (pendant deux mois maximum);
- c) ne pas être traités de manière préjudiciable sur le lieu de travail parce qu'ils subiraient la violence domestique.

► Encadré 4. Exemples de conventions collectives et d'autres mesures luttant contre la violence domestique dans le monde du travail

Les partenaires sociaux sont également très actifs. Dans plusieurs pays, des **conventions collectives** ont été adoptées et d'**autres mesures** ont été prises en lien avec la violence domestique, y compris concernant la formation, des modalités de travail flexibles, un congé rémunéré et des services d'appui.



Argentine: Farmacity a mis au point un **protocole d'action dans les situations de violence domestique et de violence au travail** qui prévoit des **campagnes de communication internes** et une **formation à la prévention**, y compris pour le personnel occupant des postes de décision, ainsi que des **orientations sur la façon de repérer ces cas, d'approcher les victimes et de les aider** (Tercer Sector 2018).

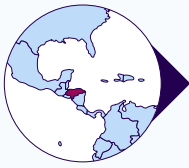


Australie: de nombreux accords d'entreprise contiennent des dispositions prévoyant un **congé rémunéré pour violence familiale** qui permet aux travailleurs: de demander à travailler à **temps partiel**; de **modifier leurs modalités de travail**; de **changer temporairement leur lieu de travail**; de **changer leurs coordonnées professionnelles**, par exemple leur numéro de téléphone et leur courriel; et de **travailler temporairement depuis chez eux ou un autre endroit** du fait de la violence familiale⁹.



Brésil: la convention collective signée en 2020 pour le **secteur bancaire** établit l'obligation faite aux employeurs: de transmettre aux salariés un **communiqué interne sur la prévention de la violence domestique et familiale**; d'établir une **voie de soutien aux victimes** de cette violence et d'autres mesures d'aide, dont le **transfert de la victime de violence dans un autre lieu de travail**; de garantir la **confidentialité**; et d'établir une **ligne de crédit ou un financement spécial pour ces victimes** (Sindicato dos Bancarios 2020).

⁹ À titre d'exemple, voir l'accord d'entreprise de 2019 des journalistes de l'*Australian Jewish News* (Australie 2019). Depuis août 2018, les dispositions relatives à la violence familiale et domestique figurent dans les 122 décisions modernes australiennes (*modern awards*), avec une clause type relative à l'inclusion (Australie 2018).



Honduras: en 2020, l'Asociación Hondureña de Maquiladoras a lancé une **campagne visant à aider ses membres à combattre la violence domestique au travail**. Cette campagne s'est déroulée sous la forme de séminaires virtuels, de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un programme de formation à l'intention des membres de l'association, et de la création de matériels de communication, dont une page Web contenant des informations générales et des ressources utiles (Asociación Hondureña de Maquiladoras 2020).



Espagne: la convention collective pour l'**entreprise d'énergie Endesa** prévoit des **horaires de travail revus et flexibles, des services sociaux, une assistance juridique, des ordonnances de protection et des services de conseil pour les victimes de violence domestique** (Espagne 2020; CES 2017).

► 2.2. Qui est protégé?

La convention n° 190 repose sur le fait qu'il est entendu que nul ne devrait être soumis à la violence et au harcèlement dans le monde du travail (OIT 2018b).

► Article 2

1. La présente convention protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, 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, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.
2. La présente convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

Pour cette raison, son champ de protection est large et va plus loin que les employés (art. 2). Il garantit la protection à tous les **«travailleurs» quel que soit leur statut contractuel**, dans l'économie formelle ou informelle, dans le secteur public ou privé (OIT 2019b; 2018b)¹⁰. En outre, la référence aux **«autres personnes dans le monde du travail»** élargit le soutien pour couvrir les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les personnes à la recherche d'un emploi, les personnes bénévoles et les personnes licenciées, ainsi que les «individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur» (OIT 2018b; 2019b). Il est important de rappeler que ce large champ d'application de la protection est conforme à la dernière définition statistique du «travail», telle qu'adoptée par la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST). Cette définition couvre tous les emplois et activités dans toutes les formes de travail¹¹.

¹⁰ À la lumière de l'évolution du monde du travail, cette formulation large permet d'inclure les travailleurs sous contrat zéro heure et dans d'autres formes atypiques d'emploi, ceux qui travaillent en ligne dans des lieux de travail virtuels ou par l'intermédiaire de plateformes, et les travailleurs à domicile indépendants.

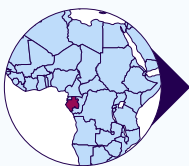
¹¹ En 2013, la 19^e CIST a adopté la résolution I «concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre» qui introduit une «définition conceptuellement révolutionnaire» du travail établissant clairement que le travail peut être réalisé dans tout type d'unité économique, y compris les ménages et les communautés, et qu'il peut également inclure des services qui ne sont pas fournis dans le contexte des transactions marchandes. Cette définition inclut, mais dépasse également, le travail en échange d'une rémunération ou à but lucratif et comprend «toutes les activités effectuées par des personnes de tout sexe et tout âge afin de produire des biens ou fournir des services destinés à la consommation par des tiers ou à leur consommation personnelle». En 2018, la 20^e CIST a fait un pas supplémentaire dans sa résolution I en y inscrivant une nouvelle Classification internationale des statuts au regard du travail (CISaT-18) qui couvre tous les emplois et activités dans toutes les formes de travail, y compris la fourniture de services pour la consommation du ménage. Voir OIT 2018c.

► Encadré 5. Étendre la protection au-delà des salariés

Les réformes récentes de la législation du travail semblent aller dans cette direction et étendre la protection contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail à divers individus, quel que soit leur statut contractuel.



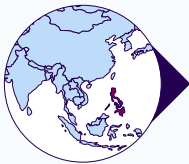
Canada: le Règlement de 2020 sur les normes relatives aux activités d'apprentissage en milieu de travail précise que les protections des normes du travail concernant le harcèlement et la violence sont applicables aux **stages d'étudiants non rémunérés** dans le secteur privé sous réglementation fédérale.



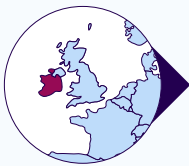
Gabon: la loi de 2016 portant sur la lutte contre le harcèlement professionnel étend la protection contre le harcèlement, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel à tous les **salariés, agents publics et stagiaires** (art. 3).



Le **Japon** interdit le harcèlement à l'égard des **subordonnés**, mais également des **supérieurs**. Le harcèlement hiérarchique peut être exercé entre collègues ainsi qu'entre travailleurs ayant des statuts contractuels différents, par exemple des **salariés permanents et des travailleurs contractuels** (loi de 2020 sur la prévention du harcèlement hiérarchique) (Bibliothèque du Congrès 2020).

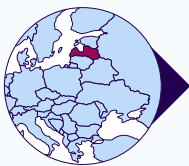


Les **Philippines** interdisent le harcèlement sexuel au travail entre **pairs**, à l'endroit d'un **supérieur** et contre les **employés sous contrat de sous-traitance** (loi de 2018 sur les espaces sûrs).

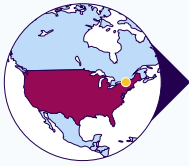


Irlande: le Code de pratique sur le harcèlement au travail précise que le harcèlement au travail peut concerner des **personnes dans différentes situations de travail et à tous les niveaux**:

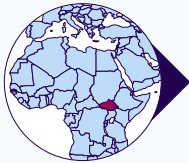
- un responsable/superviseur à l'égard d'un salarié;
- un salarié à l'égard d'un superviseur/responsable;
- un salarié à l'égard d'un autre salarié (ou un groupe à l'égard d'un autre groupe);
- un client/superviseur/responsable à l'égard d'un contact professionnel;
- un client/usager à l'égard d'un salarié.



Lettonie: d'après la loi sur l'aide aux chômeurs et aux demandeurs d'emploi telle qu'adoptée le 9 mai 2002 (dernière modification le 16 avril 2020), les personnes sans emploi, les **personnes qui cherchent un emploi et les personnes exposées au risque de chômage** sont protégées contre la discrimination due à leur sexe, à leur race ou à leur origine ethnique, ainsi que contre une conduite non désirée à leurs yeux (y compris une conduite de nature sexuelle) qui a pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. D'après les dernières modifications apportées le 16 avril 2020, les **propriétaires de microentités et les personnes indépendantes sans revenu** sont couverts par la loi jusqu'à fin 2020.



États-Unis (État de New York): en 2018, l'État de New York a étendu sa protection contre le harcèlement sexuel afin de couvrir les **entrepreneurs indépendants, les sous-traitants, les consultants et chacun de leurs salariés, toute autre personne fournissant des services aux termes d'un contrat sur le lieu de travail**, par exemple la réparation de matériel et le nettoyage, et les personnes "non salariées", par exemple les **travailleurs des plateformes, les temporaires ou les stagiaires (rémunérés ou non rémunérés)** (Zweig 2020).



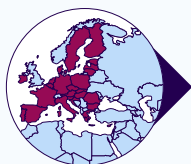
Soudan du Sud: l'article 7 de la loi de 2017 sur le travail dispose que «nul ne peut harceler sexuellement un **employé** ou un **employeur**».

Ce large champ de protection est à l'origine de l'«**approche inclusive**» imposée par la convention n° 190. Compte tenu de la diversité des personnes protégées par la convention, une solution passe-partout n'aurait pu apporter de protection efficace à tout le monde, car les mesures doivent reconnaître et prendre en compte les particularités et vulnérabilités de chaque individu ou groupe, les différents secteurs ou professions où ils opèrent, ainsi que les modalités de travail par lesquelles ils effectuent le travail ou bénéficient du travail, y compris la possible interaction avec des tiers, le cas échéant.

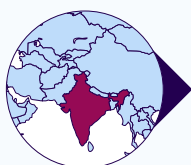
2.2.1. Garantir l'inclusion par l'accessibilité

En vue d'apporter une protection efficace contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, en particulier aux personnes ou aux groupes en situation vulnérable, la convention n° 190 met fortement l'accent sur le fait de garantir l'accessibilité. La promotion d'une culture du lieu de travail inclusive, y compris par des aménagements raisonnables, est essentielle pour garantir l'égalité de chances et de traitement, pour protéger contre la discrimination, ainsi que pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement. D'après la convention n° 190 et la recommandation n° 206, l'accessibilité est un élément fondamental pour faciliter la prévention, l'application de la loi et les moyens de recours et de réparation, ainsi que la sensibilisation. Les différents besoins des personnes handicapées, des personnes appartenant à des minorités ethniques et des travailleurs migrants, entre autres personnes, devraient être pris en compte. À ce propos, la convention n° 190 impose que les outils, les orientations, l'éducation et la formation soient fournis sous des formes accessibles, ce qui est indispensable pour une sensibilisation à grande échelle et inclusive (art. 4(2) *g*) et 11 *b*). Les informations et la formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement, ainsi que sur les mesures de prévention et de protection correspondantes, doivent également être fournies sous des formes accessibles (art. 9 *d*). S'agissant de l'application de la loi, la convention impose aux Membres de garantir un accès aisé à des mécanismes de signalement et de règlement des différends et à des moyens de recours et de réparation (art. 10 *b*). Cela comprend le fait de garantir que les procédures sont accessibles à tous les travailleurs et autres personnes concernées sur la base de l'égalité.

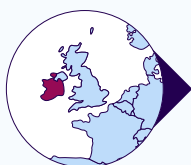
► **Encadré 6. Garantir l'accessibilité dans la prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et la lutte contre ce phénomène: exemples choisis concernant les personnes handicapées**



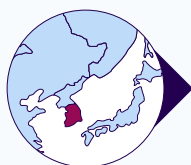
Union européenne: dans l'**Union de l'égalité: Stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030**, l'accent est mis sur l'amélioration de l'accès à la justice, la protection juridique, la liberté et la sécurité des personnes handicapées par la numérisation des systèmes judiciaires et l'accroissement de l'accessibilité des environnements numériques et des communications. Cela inclut le renforcement de l'accessibilité du droit et des politiques de l'Union européenne (UE), ainsi que la formation du personnel et le soutien à l'apprentissage de l'interprétation en langue des signes internationale ¹². Le plan d'action sur l'accessibilité du Web vise à garantir que les sites Web de l'UE, les documents qui y sont publiés et les plateformes en ligne appliquent les normes européennes en matière d'accessibilité (Commission européenne 2021).



Inde: la **loi sur les droits des personnes handicapées (loi n° 49 de 2016)** impose au gouvernement de prendre des mesures appropriées pour prévenir toutes les formes d'abus, de violence et d'exploitation à l'égard des personnes handicapées et pour protéger ces personnes contre ces actes.



Irlande: le **décret de 2012 sur le harcèlement** contient des règles relatives à l'accès pour les personnes handicapées et pour les personnes qui ne parlent pas l'anglais. Il prévoit expressément que le contenu, la forme et la mise en œuvre des politiques et des procédures doivent être accessibles à tous, au moyen d'ajustements et de mesures visant à garantir l'accessibilité, en particulier pour les personnes handicapées. À titre d'exemple: la **traduction des politiques et des procédures en braille ou en gros caractères, ou la mise à disposition de personnes sachant signer**. Ce décret dispose également que certaines mesures peuvent s'avérer nécessaires pour garantir l'accessibilité des politiques et des procédures, par exemple la **traduction des politiques et des procédures dans d'autres langues que l'anglais, selon que de besoin, ou la mise à disposition d'interprètes**.



République de Corée: la **loi sur la promotion de l'emploi et la réadaptation professionnelle des personnes handicapées** a été modifiée en 2018 de manière à prévoir une **formation annuelle visant à sensibiliser les salariés aux personnes handicapées pour éliminer les préjugés sur le lieu de travail**, à instaurer des conditions de travail stables et à développer l'emploi des personnes handicapées.

¹² Voir la directive (UE) 2019/882 du Parlement européen et du Conseil du 17 avril 2019 relative aux exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services.

► 2.3. Quand et où s'exercent la violence et le harcèlement?

La convention n° 190 et la recommandation n° 206 répondent à la réalité qui veut qu'il n'est pas nécessaire que les actes de violence et de harcèlement s'exercent exclusivement sur un lieu de travail physique traditionnel pour qu'ils soient compris comme étant des comportements liés au travail interdits. Le travail étant exécuté dans plusieurs contextes et selon des modalités différentes, y compris par l'intermédiaire des technologies, ces instruments visent à garantir la protection en tous lieux ou toutes circonstances liés au travail.

► 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, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication;
- e) dans le logement fourni par l'employeur;
- f) pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

En s'appliquant à la violence et au harcèlement «s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail», la convention n° 190 saisit la **nature évolutive du travail**, y compris les nouveaux types et les différentes modalités de travail (OIT 2018b, en particulier les paragraphes 180 à 184). La mention des «espaces publics et [d]es espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail» à l'article 3 vise à couvrir la situation des personnes dans l'économie informelle, par exemple les vendeurs ambulants; les travailleurs domestiques, qui travaillent dans ou pour un ménage ou des ménages privé(s); ou les travailleurs à domicile, qui travaillent depuis chez eux (OIT 2018a; BIT 2016b). Avec la mention expresse des «communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication», tous les types de communication, y compris les courriels et les médias sociaux, sont couverts (De Stefano *et al.* 2020). Cela est particulièrement important à la lumière des modalités de télétravail qui se multiplient ces dernières années, notamment en tant que moyen d'apporter une plus grande flexibilité pour assumer les responsabilités professionnelles et familiales.

D'autres normes de l'OIT – en particulier celles liées à la SST – contiennent également une notion du «lieu de travail» plus large que celle du lieu de travail physique traditionnel. Aux termes de la convention (n° 155) de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, l'expression «lieu de travail» vise tous les endroits où les travailleurs doivent se trouver ou se rendre du fait de leur travail et qui sont placés sous le contrôle direct ou indirect de l'employeur (art. 3 c). Le protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, prévoit la publication d'informations sur les mesures prises concernant les accidents du travail, les cas de maladies professionnelles et les autres atteintes à la santé survenant «au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci» (préambule e)). Dans la partie du protocole consacrée aux définitions, l'expression «événement dangereux» vise tout événement facilement identifiable selon la définition qu'en donne la législation nationale, qui pourrait être cause de lésions corporelles ou d'atteintes à la santé chez les personnes au travail ou dans le public (art. 1 c).

L'expression «accident de trajet» vise tout accident ayant entraîné la mort ou des lésions corporelles survenu sur le trajet direct entre le lieu de travail et: i) le lieu de résidence principale ou secondaire du travailleur; ou ii) le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas; ou iii) le lieu où le travailleur reçoit habituellement son salaire (art. 1 d)). La recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, dispose également que les employeurs devraient être tenus d'enregistrer les données relatives à la SST et au milieu de travail, y compris les données concernant tous les accidents du travail et tous les cas d'atteintes à la santé survenant «au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci» et donnant lieu à déclaration (paragr. 15(2)) (OIT 2020c).

► Encadré 7. Protection contre la violence et le harcèlement au-delà du lieu de travail physique traditionnel: exemples des législations récentes

Des réformes législatives récentes ont commencé à énoncer des **lieux ou cas différents** dans lesquels la violence et le harcèlement **dans le monde du travail** peuvent s'exercer au-delà du lieu de travail physique traditionnel. Entre autres phénomènes, **la violence et le harcèlement en ligne** bénéficient d'une attention accrue en tant que notion isolée ou autonome, ou en tant que moyen servant à perpétrer violence et harcèlement.

Australie: en janvier 2021, Safe Work Australia a publié des documents d'orientation sur le harcèlement sexuel, la violence sur le lieu de travail et les agressions afin d'aider les employeurs à faire en sorte que le lieu de travail soit exempt de harcèlement sexuel, de violence et d'agression (Australie 2021a; 2021b). Ce guide dispose que, en vertu des lois relatives à la SST, un lieu de travail est un lieu dans lequel est effectué un travail pour une entreprise ou un établissement, ce qui comprend tout lieu où un travailleur se rend ou est susceptible de se trouver pendant son travail. Dans le guide sur le harcèlement sexuel (Australie 2021a), il est également dit que le harcèlement sexuel peut s'exercer:



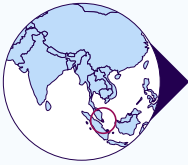
- sur le lieu de travail habituel du travailleur;
- quand un travailleur travaille à distance, y compris si le lieu de travail de la personne est son domicile;
- dans un lieu où le travailleur effectue son travail (endroit différent de l'endroit habituel), par exemple au domicile d'un client ou au domicile ou au travail d'un sous-traitant;
- là où le travailleur effectue des activités liées au travail telles que des conférences, formations, déplacements professionnels, événements d'entreprise liés au travail ou activité sociale telle qu'une fête de Noël;
- **par téléphone, courriel ou en ligne, par exemple via des plateformes de médias sociaux.**



Canada (Ontario): en janvier 2021, la Cour supérieure de justice de l'Ontario (dans *Caplan v. Atas*) a reconnu un **nouveau délit de harcèlement sur Internet**. Cela s'est avéré nécessaire car les autres lois existantes ne suffisaient pas pour traiter le harcèlement grave et l'intention de susciter la peur, l'angoisse et la souffrance chez les victimes ciblées et les personnes que celles-ci chérissent.



Philippines: la loi de 2018 sur les espaces sûrs définit le «**harcèlement sexuel en ligne fondé sur le genre**» comme toute conduite ciblant une personne en particulier qui cause ou est susceptible de causer à autrui une souffrance mentale, affective ou psychologique, et la crainte pour sa sécurité personnelle, les actes de harcèlement sexuel, y compris les remarques et commentaires sexuels non désirés, les menaces, le téléversement ou le partage de photos d'une personne sans le consentement de celle-ci, les enregistrements vidéo ou audio, le cyberharcèlement et l'usurpation d'identité en ligne (art. 3).



Singapour a approuvé des dispositions spéciales contre le harcèlement et le **harcèlement en ligne** dans le cadre de la loi de 2014 sur la protection contre le harcèlement. Les dispositions relatives au harcèlement en ligne interdisent la publication intentionnelle ou irréfléchie d'une communication menaçante, abusive ou insultante, qui est entendue, vue ou autrement perçue et qui est susceptible de harceler, d'inquiéter ou d'angoisser autrui, d'instiller la peur chez autrui ou de provoquer la violence. Une modification apportée en 2019 interdit de publier des informations identifiant la victime ou une personne liée à la victime dans le but de harceler ou de menacer la victime ou de permettre la violence à l'endroit de celle-ci («doxing»).

► 2.4. Une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre

Compte tenu de la large portée personnelle de la protection – qui inclut les personnes qui ne seraient pas couvertes par les dispositions de la législation du travail – et dans le but de garantir une protection efficace contre toutes les formes de violence et de harcèlement qui s'exercent «à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail», la convention n° 190 impose aux pays qui l'ont ratifiée d'adopter, «**en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre**» en vue de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail (art. 4(2)) (voir figure 3):

- **Inclusive:** renvoie à la large portée personnelle de la protection, ainsi qu'à la nécessité de garantir des consultations pour mieux saisir l'ensemble des différents besoins et réalités.
- **Tenant compte des considérations de genre:** implique la nécessité de combattre les causes profondes de la violence et du harcèlement fondés sur le genre ainsi que d'en réduire les effets préjudiciables.
- **Intégrée:** renvoie à la nécessité de combattre ce phénomène «dans la législation relative à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination, et dans le droit pénal, le cas échéant» (recommandation n° 206, paragr. 2).

Ces dernières décennies, le droit pénal a longtemps servi de rempart contre la commission d'actes de violence et de harcèlement, en particulier de violence et de harcèlement physiques et économiques, notamment dans le monde du travail (Chappell et Di Martino 2006; BIT 2016a; BIT 2017; Lippel 2016).

Toutefois, sur la base du concept de violence et de harcèlement dans le monde du travail énoncé dans la convention n° 190 et la recommandation n° 206, le droit pénal à lui seul peut s'avérer insuffisant. Il incrimine la conduite jugée comme ayant dépassé un certain seuil de gravité, dont les agressions physiques (y compris sexuelles) ou les «actes immoraux» ou les menaces. Toutefois, cela pourrait ne pas suffire à couvrir le large éventail de comportements et de pratiques inacceptables qui constituent la violence et le harcèlement dans le monde du travail au regard de la convention n° 190¹³. En outre, le droit pénal met l'accent sur la sanction des auteurs et non sur la fourniture de moyens de recours et de réparation efficaces aux victimes.

Avant l'adoption de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206, plusieurs instruments nationaux ou branches du droit servaient de base réglementaire à la lutte contre la violence et le harcèlement au travail, notamment le droit constitutionnel, le droit relatif à l'égalité et à la non-discrimination, et les réglementations relatives à la SST.

¹³ À ce propos, bien que dans le contexte de la convention n° 111, la CEACR a souligné que les poursuites pénales ne suffisent pas en cas de harcèlement sexuel au travail, en raison du «caractère sensible de cette question, de la charge de la preuve qui est difficile à apporter, notamment s'il n'y a pas de témoin (ce qui est souvent le cas) et du fait que le droit pénal met généralement l'accent sur l'agression sexuelle ou les "actes immoraux", et non sur l'ensemble des comportements constituant le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession» (voir BIT 2012).

En prévoyant un **cadre réglementaire global** au lieu d'imposer une seule façon de procéder, la convention n° 190 et la recommandation n° 206 reconnaissent que ces cadres peuvent être façonnés selon les situations et systèmes juridiques nationaux (convention n° 190, art. 4(2); recommandation n° 206, paragr. 2). Toutes les situations ne seront pas nécessairement couvertes par toutes les lois et réglementations, mais il est important de voir s'il existe des lacunes lors de l'examen commun des lois et réglementations.

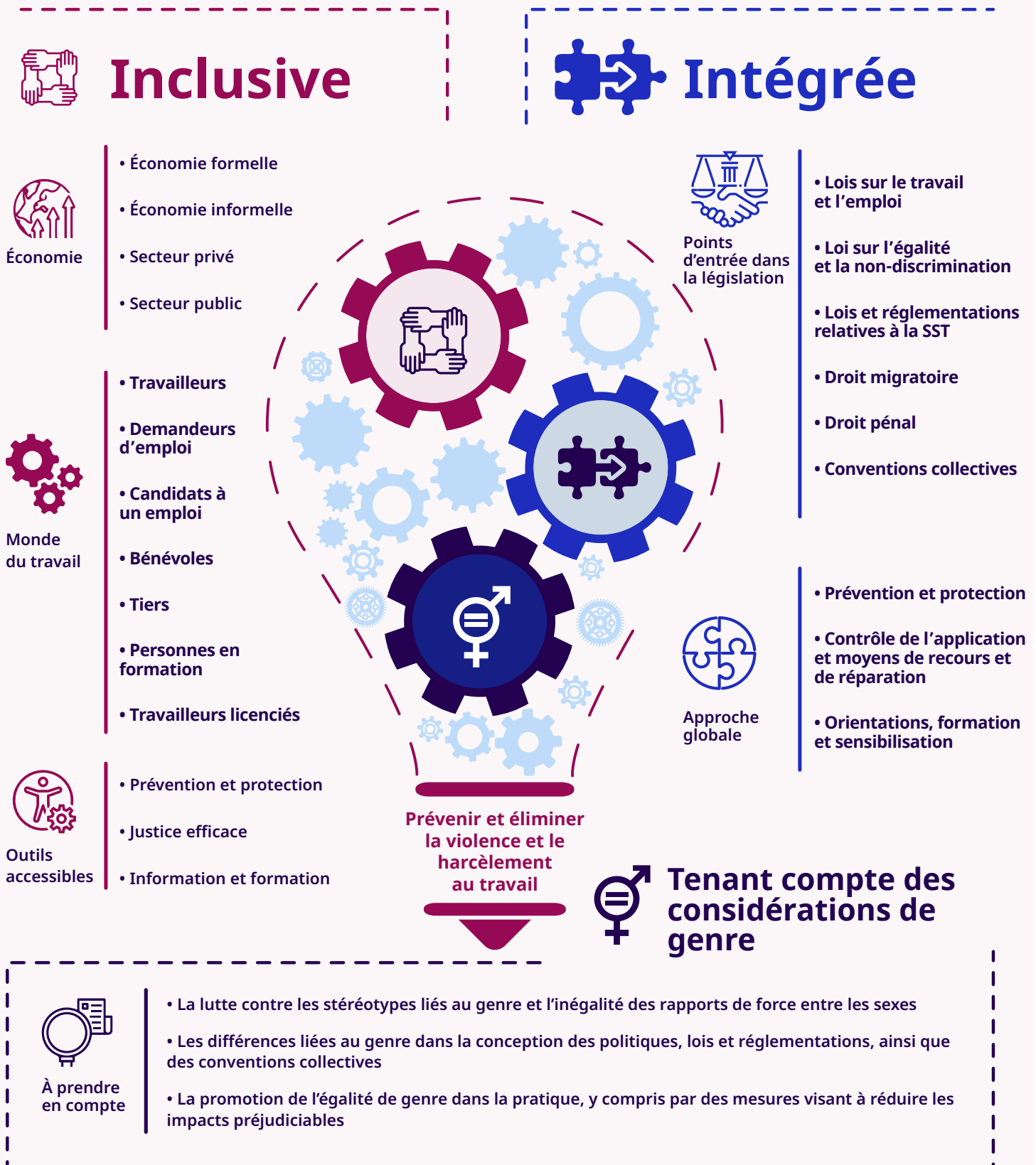
L'approche «intégrée» renvoie également à la nécessité de disposer de mesures sur: la prévention et la protection (convention n° 190, art. 7 à 9; recommandation n° 206, paragr. 6 à 13); l'application et les moyens de recours et de réparation (convention n° 190, art. 10; recommandation n° 206, paragr. 14 à 22); et les orientations, la formation et la sensibilisation (convention n° 190, art. 11; recommandation n° 206, paragr. 23). Chacun de ces éléments est essentiel. La prévention et la gestion des dangers et des risques n'aboutiront pas sans formation ni sensibilisation. De la même manière, des mécanismes de contrôle de l'application inefficaces et inopérants ne contribueront pas à inciter à renoncer à la violence et au harcèlement ni à prévenir de futurs cas de violence et de harcèlement.

Les éléments fondamentaux de cette approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre sont énumérés à l'article 4, puis développés dans le dispositif de l'instrument. L'article 4(3) dispose également que, lorsqu'il adopte et met en œuvre une telle approche, le pays qui a ratifié la convention doit reconnaître les fonctions et rôles différents et complémentaires des gouvernements, et des employeurs et travailleurs et de leurs organisations respectives, en tenant compte de la nature et de l'étendue variables de leurs responsabilités respectives.

► Article 4

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.
2. Tout Membre doit adopter, conformément à la législation et à la situation 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 prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette approche devrait prendre en compte la violence et le harcèlement impliquant des tiers, le cas échéant, et consiste notamment à:
 - a) interdire en droit la violence et le harcèlement;
 - b) garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement;
 - 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, sous des formes accessibles selon le cas;
 - h) garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement, y compris 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 du présent article, tout Membre doit reconnaître les fonctions et rôles différents et complémentaires des gouvernements, et des employeurs et travailleurs et de leurs organisations respectives, en tenant compte de la nature et de l'étendue variables de leurs responsabilités respectives.

Figure 3. Approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre





3

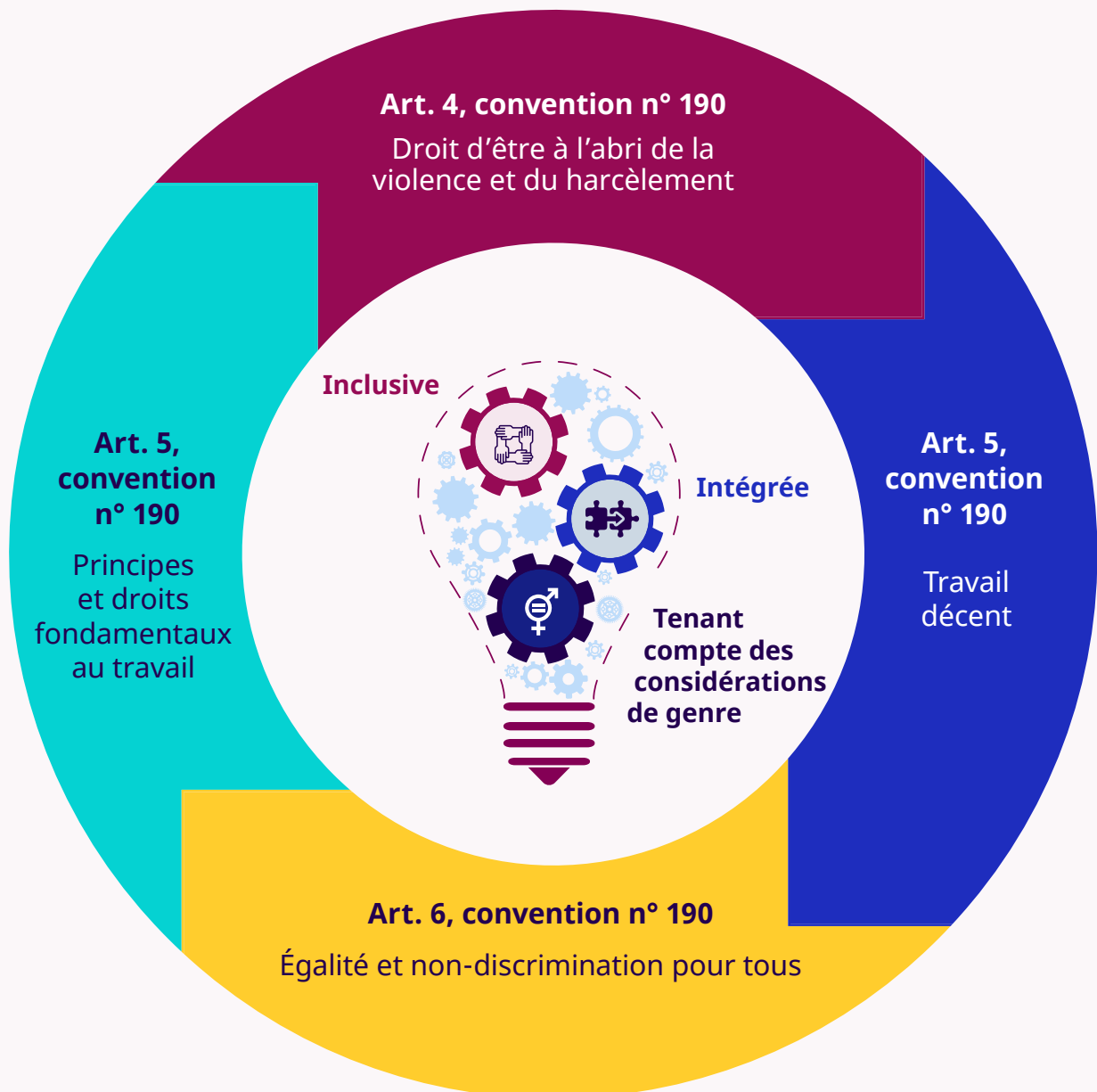
Le cadre fondé sur les droits pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail

La convention n° 190 expose un plan commun pour faire du droit de chacun à un monde exempt de violence et de harcèlement une réalité pour tous. Les éléments qui sous-tendent ce cadre sont les suivants:

1. respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement en adoptant une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre (art. 4);
2. respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail et promouvoir le travail décent (art. 5);
3. garantir le droit à l'égalité et à la non-discrimination aux travailleurs et autres personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables (art. 6).

Ces principes fondamentaux établissent un cadre fondé sur les droits en vue de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement (voir figure 4).

Figure 4. Cadre fondé sur les droits pour ce qui concerne la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail



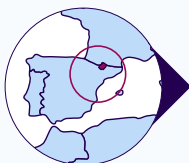
► 3.1. Le droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement

La convention n° 190 est le premier instrument international qui reconnaît expressément le **droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement** (art. 4). La convention n° 190 et la recommandation n° 206 apportent un complément indispensable à d'autres instruments internationaux tels que le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels ainsi qu'aux normes internationales du travail relatives à l'égalité et à la non-discrimination, et à la SST, qui prévoient également la protection contre la violence et le harcèlement, mais de manière implicite¹⁴.

► Encadré 8. Le droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement dans le droit du travail et les dispositions des conventions collectives

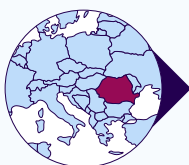
Ces dernières années, un nombre croissant de pays ont davantage mis l'accent sur le droit d'être à l'abri de la violence et du harcèlement dans leur législation relative au travail.

Andorre: l'article 44(2) (droits de la personne salariée) du Code du travail de 2018 énonce ce qui suit:



Dans l'exécution du contrat de travail, la personne salariée: [...]

- e) a le droit de ne pas subir de discrimination directe ou indirecte au moment de son recrutement, ou une fois recrutée, qui soit fondée sur sa naissance, sa race, son sexe, son orientation sexuelle, son origine, sa religion, son handicap, son opinion ou toute autre situation personnelle ou sociale, ou son affiliation, ou pas, à un syndicat ou à une organisation politique; [...]
- g) **a droit au respect de sa vie privée et à la considération due à sa dignité, y compris la protection contre le harcèlement** pour les raisons énoncées à l'alinéa e) ci-dessus.



Roumanie: le Code du travail, tel que modifié en 2020, énonce le droit de tout salarié à un **emploi exempt d'actes de harcèlement moral** (art. 5.3).



Irak: aux termes de l'article 42 de la loi de 2015 sur le travail:

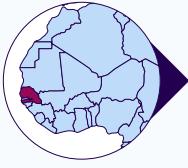
Le travailleur a les droits suivants: [...]

- a) bénéficier de l'égalité de chances et être recruté et travailler dans des conditions égales, sans aucune discrimination;
- b) bénéficier d'un **environnement de travail exempt de tout harcèlement**.



Italie: la nouvelle convention collective pour le secteur maritime, signée le 16 décembre 2020, reconnaît le droit de tout marin **«de travailler, de se former et de vivre dans un environnement exempt de harcèlement et d'intimidation motivé par le sexe, la race et tout autre motif»** (Confitarma *et al.* 2020).

¹⁴ S'agissant de l'article 7 b) du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels n'a de cesse de souligner que des facteurs tels que le fait de travailler à l'abri de la violence et du harcèlement, y compris du harcèlement sexuel, sont essentiels pour garantir le droit à des conditions de travail justes et favorables. Voir également Chappell et Di Martino 2006; Lippel 2016.



Sénégal: la convention collective nationale interprofessionnelle signée le 30 décembre 2019 ne mentionne pas expressément la convention n° 190. Toutefois, ses principaux éléments, dont le **droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement** et la nécessité d'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, y figurent.

► 3.2. Le rôle des principes et droits fondamentaux au travail dans la construction d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement

La convention n° 190 et la recommandation n° 206 reconnaissent que le droit d'être à l'abri de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est indissociable de **tous les principes et droits fondamentaux au travail**, auxquels il est étroitement lié, et plus largement du **travail décent**. La violence et le harcèlement sont souvent la cause et la conséquence des déficits de travail décent, et vice versa, comme la recherche l'a montré (BIT 2016b; de Bruijn 2020; Cassino et Besen-Cassino 2019). Après avoir reconnu dans son préambule que **la violence et le harcèlement dans le monde du travail sont incompatibles avec le travail décent**, la convention n° 190 invite les États à respecter, à promouvoir et à réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi qu'à promouvoir le travail décent, en vue de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement (art. 5).

La **liberté syndicale** et la **reconnaissance effective du droit de négociation collective** sont des moyens essentiels pour prévenir et combattre les situations de violence et de harcèlement au travail. À l'inverse, le refus de ces droits est un facteur important de l'aggravation du risque de subir violence et harcèlement (BIT 2017)¹⁵. Sur ce point, la recommandation n° 206 recommande que ces droits fondamentaux soient garantis à «tous les travailleurs et tous les employeurs, y compris ceux dans les secteurs d'activité, professions et modalités de travail davantage exposés à la violence et au harcèlement» (paragr. 3).

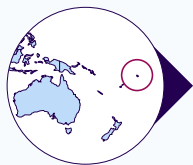
► Encadré 9. Étendre le champ d'application de la liberté syndicale et du droit de négociation collective en tant que voie à suivre pour une protection efficace contre la violence et le harcèlement

Ces dernières années, des initiatives ont été prises à différents niveaux pour étendre ces droits fondamentaux à tous les travailleurs, quel que soit leur secteur d'activité ou leur nationalité (OIE 2019; Jesnes, Ilsøe et Hotvedt 2019). Il s'agit de mesures importantes, car elles ouvrent la voie à une protection plus efficace, y compris contre la violence et le harcèlement, par la voie de conventions collectives.

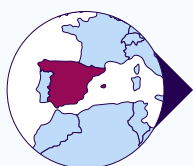


France: l'article 60 de la loi du 8 août 2016 a instauré une catégorie distincte de **travailleurs indépendants recourant à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique**. Ladite loi octroie à ces travailleurs le droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir leurs intérêts collectifs par son intermédiaire.

¹⁵ Même si les instruments de l'OIT relatifs à la liberté syndicale ne contiennent pas d'interdiction expresse de la violence contre les activités syndicales, la CEACR n'a de cesse de relever l'interdépendance entre les libertés publiques et les droits syndicaux, et en particulier l'importance, pour les syndicats, d'opérer dans un climat exempt de violence, de pressions ou de menaces de quelque nature que ce soit (voir BIT 2012).



Samoa: l'article 3 de la loi de 2013 sur le travail et les relations professionnelles dispose ce qui suit: «La présente loi s'applique à: a) tout organisme public au regard de la loi de 2001 sur les organismes publics (résultats et responsabilité), qu'il figure ou non dans une loi; et b) toute entité commerciale privée ou non gouvernementale, y compris, sans s'y limiter, les entreprises liées au **secteur agricole et aux pêcheries**». Les articles 21 et 22 reconnaissent respectivement le droit de négociation collective et le droit à la liberté syndicale.



Espagne: le règlement des travailleurs indépendants (loi 201 du 11 juillet 2017) a instauré une troisième catégorie de travailleurs entre les salariés et les travailleurs indépendants, appelés «travailleurs indépendants économiquement dépendants». En particulier, l'article 11 définit ces travailleurs indépendants économiquement dépendants comme étant les travailleurs qui, en échange d'une rémunération, exercent une activité économique ou une profession personnellement, directement et essentiellement pour un individu ou une organisation dont ils sont financièrement dépendants, car représentant au moins 75 pour cent de leur revenu. Les **travailleurs indépendants dépendants peuvent former leurs propres organisations professionnelles** (par exemple, des syndicats) et négocier leurs conditions de travail par voie de convention collective.

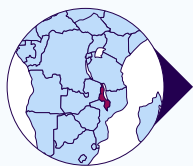
Initiatives des partenaires sociaux



Canada: l'organisation de travailleurs Justice for Foodora Couriers a été organisée par un groupe de livreurs à vélo de Foodora au Canada en vue d'améliorer les conditions de travail de leurs camarades **livreurs de repas à vélo**. Elle fait essentiellement campagne en faveur d'une rémunération juste pour un travail dangereux, d'un congé de maladie rémunéré et d'un lieu de travail respectueux, exempt de harcèlement et d'intimidation. Elle se prépare à s'affilier au Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes et, une fois que ce syndicat aura été certifié comme étant leur agent de négociation, Foodora sera légalement tenue de négocier avec ces livreurs en tant que groupe unique. Ceux-ci ont également commencé à nouer des relations à l'échelle internationale avec d'autres livreurs qui travaillent pour Foodora et d'autres plateformes, dans le but d'améliorer les conditions de travail des livreurs du monde entier (Eurofound 2021).



Italie: en 2018, à Bologne, comme suite aux négociations entre Riders Union Bologna, les syndicats italiens CGIL, CISL et UIL, la municipalité de Bologne et les plateformes Mymenu et Sgnam (puis Domino's Pizza), la Charte des droits fondamentaux du **travail numérique** en milieu urbain a été signée. Cette charte se compose de quatre chapitres qui couvrent des dispositions générales, dont le droit de ne pas subir de discrimination, le droit d'être informé, le droit à la protection (dont le droit à un salaire juste, à la santé et à la sécurité, à la protection des données personnelles) et le droit à la déconnexion. Elle n'est pas contraignante et seuls ses signataires (volontaires) sont tenus de la respecter (municipalité de Bologne 2018).



Malawi: le Congrès des syndicats du Malawi s'emploie à établir des syndicats dans l'**économie informelle**. Le gouvernement du Malawi enregistre ces syndicats compte tenu du droit syndical et du droit de négociation collective (BIT 2019).

Le respect, la promotion et la réalisation du droit de chacun à un monde exempt de violence et de harcèlement ne peuvent être atteints que si le **travail forcé ou obligatoire et le travail des enfants**, y compris ses pires formes, qui sont intrinsèquement liés à la violence, sont éliminés. Ces dernières années, des jalons historiques ont été posés à ce sujet. En 2021, le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, a atteint 50 ratifications. Il engage les gouvernements à prendre des mesures efficaces pour prévenir le travail forcé, protéger les victimes de travail forcé et garantir l'accès de celles-ci à la justice et aux moyens de recours et de réparation. En 2020, la convention (n° 182) de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants, 1999, est parvenue à la ratification universelle, ce qui confirme l'engagement mondial selon lequel les pires formes de travail des enfants, dont l'esclavage, l'exploitation sexuelle à des fins commerciales et l'utilisation d'enfants dans des conflits armés ou d'autres travaux illicites ou dangereux qui compromettent la santé, la moralité ou le bien-être psychologique des enfants, n'ont pas de place dans notre société. Si la ratification en soi n'est pas suffisante et si la mise en œuvre est indispensable pour améliorer réellement la vie des personnes, ces réalisations inédites sont positives, marquent des avancées attendues depuis longtemps et représentent un pas vers la création d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.

Le principe de l'**égalité et de la non-discrimination** est intrinsèquement lié à la violence et au harcèlement (BIT 2012; 2017; OIT CEACR 2019). Cela est évident non seulement du fait que la violence et le harcèlement fondés sur des motifs interdits doivent être considérés comme de la discrimination, mais également du fait que les lois et les pratiques discriminatoires peuvent contribuer à perpétuer des normes sociales préjudiciables ou des stéréotypes liés au genre susceptibles de conduire à la violence et au harcèlement (OIT 2019f). La recommandation n° 206 rappelle aux pays qui ont ratifié la convention que les efforts déployés pour protéger les femmes et d'autres groupes contre le risque élevé de violence et de harcèlement ne devraient pas avoir pour effet des formes de discrimination directe ou indirecte, notamment «de restreindre ni d'exclure l'activité des femmes et des groupes visés à l'article 6 de la convention dans des emplois, secteurs ou professions déterminés» (paragr. 12). Les recherches récentes montrent que la **réforme des lois discriminatoires** qui limitent la capacité des femmes à travailler, à administrer des biens ou à hériter de biens, par exemple, **contribue à réduire la violence** (Htun et Jensenius 2020). Une autre étude sur les cas de harcèlement sexuel des vingt dernières années montre que l'écart entre hommes et femmes sur le marché du travail se comble et que le harcèlement sexuel recule (Cassino et Besen-Cassino 2019) ¹⁶.

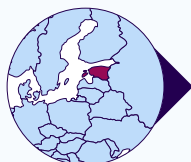
3.2.1. Garantir l'égalité et la non-discrimination pour les femmes et les groupes en situation vulnérable

La promotion de l'égalité au travail et la lutte contre la discrimination croisée et multiple sont des éléments clés de toute approche visant à prévenir et à faire cesser la violence et le harcèlement ¹⁷. À ce propos, l'article 6 de la convention n° 190 impose aux Membres «[d']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». La recherche montre que les **caractéristiques personnelles** telles que la race ou l'appartenance ethnique, le handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, le statut VIH/sida ou les responsabilités familiales peuvent exposer davantage les individus ou les groupes au risque de violence et de harcèlement (OIT CEACR 2019; OIT 2020d; 2020e).

¹⁶ Ladite étude est consacrée aux États-Unis et montre que ce recul bénéficie de manière disproportionnée aux femmes blanches, qui sont désormais beaucoup moins susceptibles de subir du harcèlement sexuel que, par exemple, les Américaines d'ascendance africaine.

¹⁷ Les politiques sociales qui allègent la charge du travail d'aide à la personne non rémunéré et qui favorisent un partage des responsabilités familiales de manière plus égale sont aussi essentielles, car elles combattent la discrimination sur le lieu de travail et permettent aux travailleurs, en particulier aux femmes, de combiner le travail familial et le travail rémunéré. Voir OIT 2018c; OIT 2019f.

► Encadré 10. Garantir l'égalité et la non-discrimination pour tous

Sexe, genre et responsabilités familiales

Estonie: aux termes du paragraphe 21 de la Stratégie de prévention de la violence 2015-2020, la prévention de la violence est guidée par plusieurs principes, dont les éléments suivants: «**La promotion de l'égalité de genre est une partie importante de la prévention de la violence.** En réduisant l'inégalité de genre, il est possible de prévenir la violence et de réduire le préjudice qui en découle. L'égalité de genre concerne tant les hommes que les femmes. Par conséquent, **les mesures de prévention et de réduction de la violence doivent cibler les hommes et les femmes afin de modifier les préjugés et les comportements stéréotypés, ainsi que les rôles des femmes et des hommes à la maison, au travail, à l'école et dans la communauté.**»



Japon: depuis le 1^{er} juin 2020, en vertu de la loi sur la prévention du harcèlement sur le lieu de travail, les entreprises de plus de 50 salariés doivent mettre en place des mesures de prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement lié à la **grossesse**, à la **maternité** et au **congé parental**. Les entreprises doivent également prendre des mesures pour sanctionner les harceleurs. En vertu de la loi sur le congé parental et le congé familial et de la loi sur l'égalité de chances, telles que modifiées, les entreprises doivent prendre des mesures pour empêcher que les supérieurs ou les collègues ne créent un environnement de travail hostile à la grossesse d'une employée, à la mise au monde d'un enfant ou à la prise du congé parental ou du **congé d'aidant** (Bibliothèque du Congrès 2020).

Handicap

Autriche: aux termes de l'article 7 d) de la loi sur l'emploi des personnes handicapées, telle que modifiée: «Il y a **harcèlement** si, en même temps qu'un handicap, une personne est soumise à un comportement non désiré, inapproprié ou répréhensible qui vise à porter atteinte à sa dignité ou porte atteinte à sa dignité et instaure un environnement intimidant, hostile, dégradant ou humiliant pour la personne concernée.»



Azerbaïdjan: en vertu de l'article 6(3) de la loi n° 1153-VQ de 2018 sur les droits des personnes handicapées, la **discrimination** fondée sur le handicap est définie comme «toute distinction, exclusion ou restriction **due au handicap**, y compris le refus d'aménagement raisonnable». Ladite loi vise également à garantir la protection des personnes handicapées contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, toutes les formes d'exploitation, la violence et les insultes, ainsi que la protection de leur vie privée.

Race, origine nationale et origine sociale

États-Unis (Californie): en 2018, le Code réglementaire de Californie (art. 11027 et 11028) a été modifié afin d'**élargir la définition de l'origine nationale** et d'étendre la protection contre la discrimination à de nouvelles catégories d'individus. En particulier, sauf si un employeur peut apporter la preuve d'une nécessité pour l'entreprise, les restrictions concernant l'emploi d'une langue en particulier sont présumées illégales. En outre, un employeur ne peut discriminer une personne sur la base de son **niveau d'anglais ou de son accent en anglais**, sauf si ces éléments constituent un obstacle à la bonne exécution des tâches professionnelles. Enfin, toute discrimination à l'égard de salariés fondée sur leur **statut migratoire** est interdite, sauf si l'employeur apporte la preuve «claire et convaincante» que ses agissements étaient nécessaires pour respecter les lois fédérales relatives à l'immigration.



Hong-kong (Chine): l'ordonnance relative à la discrimination raciale de 2020 définit le **harcèlement racial** comme, premièrement, la **«conduite qui n'est pas bienvenue» motivée par la race** «dans des circonstances dans lesquelles une personne raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances, aurait estimé que **l'autre personne serait offensée, humiliée ou intimidée par cette conduite**»; deuxièmement, la création d'un **environnement hostile ou intimidant**. Cette ordonnance suit le lancement, en 2018, de la **Charte pour la diversité raciale et l'inclusion des salariés** de la Commission pour l'égalité de chances, qui contient une liste de vérification des mesures et des pratiques que les employeurs doivent respecter (Hong-kong (Chine) 2018) ¹⁸.

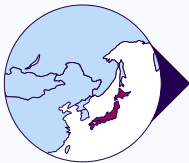
Orientation sexuelle et identité de genre



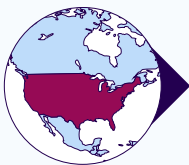
Brésil: en 2020, le Comité pour la promotion de l'égalité de chances et l'élimination de la discrimination au travail du bureau du ministère public chargé du travail a publié la note technique n° 02/2020 pour aider ce service à défendre les droits des LGBTQI+ dans le contexte du travail. D'après cette note technique, les employeurs (sociétés, organismes publics, individus et syndicats professionnels, de tous les secteurs économiques et entités à but non lucratif) sont tenus d'adopter des mesures pour empêcher que les salariés, salariés extérieurs, stagiaires ou clients LGBTQI+ ne soient directement ou indirectement exposés **à la violence et au harcèlement qui s'enracinent dans la phobie des LGBTQI ou la transphobie ou au harcèlement sexuel et au cyberharcèlement fondés sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre**.



Canada: en juin 2017, le gouvernement canadien a modifié la loi sur les droits de la personne afin de prohiber la discrimination dans l'emploi, dont le harcèlement résultant de la discrimination fondée sur **l'identité et l'expression de genre**.



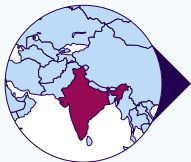
Japon: les orientations sur la loi relative au harcèlement au travail disposent que **l'«outing» d'une personne LGBTQI+ ou l'insulte visant la sexualité ou l'identité de genre d'une personne** constituent un harcèlement hiérarchique et sont interdits (Bibliothèque du Congrès 2020).



États-Unis: le 15 juin 2020, dans *Bostock v. Clayton County*, la Cour suprême des États-Unis a statué que la loi de 1964 sur les droits civils protège les salariés contre la discrimination fondée sur **l'orientation sexuelle ou l'identité de genre**.

¹⁸ Couvrant les domaines de l'environnement politique, culturel et professionnel, la Charte consiste en une liste de neuf lignes directrices: i) la mise en œuvre de politiques relatives à l'égalité raciale et à la diversité pour l'organisation; ii) la mise en place de procédures et de critères équitables en matière de recrutement, de nomination, de promotion, de formation du personnel et de licenciement; iii) l'examen régulier des processus et politiques d'emploi afin de faire tomber les obstacles pour les personnes de toutes les races; iv) la sensibilisation aux politiques et principes de l'inclusion raciale parmi le personnel; v) le fait d'encourager, de sa propre initiative, la collaboration avec les minorités raciales des communautés défavorisées et sous-représentées; vi) la création d'un environnement de travail sûr et collaboratif pour tous les salariés; vii) le fait de faire sentir aux salariés de toutes les races qu'ils sont impliqués et inclus; viii) la mise en place d'une procédure de plainte formelle pour les salariés afin que ceux-ci puissent dénoncer toute discrimination et bénéficier de réparation; ix) la garantie que les plaintes soient traitées rapidement, efficacement et confidentiellement (Hong-kong (Chine) 2018).

VIH et sida



Inde: la loi de 2017 sur la prévention du VIH et la lutte contre le VIH dispose ce qui suit:

Nul ne doit, par des mots, prononcés ou écrits, publier, diffuser, défendre ou communiquer, par des signes ou par une représentation visible ou d'une autre manière, les sentiments de haine à l'égard de toutes personnes protégées ou de tout groupe protégé de manière générale ou particulière, ni diffuser, retransmettre ou émettre toute information, publicité ou avis qui peut être raisonnablement considéré comme attestant d'une intention de propager la haine ou qui est susceptible d'exposer des personnes protégées à la **haine, à la discrimination ou à la violence physique** (chap. 1).



Nicaragua: l'article 8 d) de la loi n° 779 de 2012 sur la violence à l'égard des femmes interdit toutes les formes de violence qui «discriminent les femmes dans les lieux de travail publics ou privés et qui font obstacle à leur accès à l'emploi, au recrutement, à un salaire décent et équitable, à une promotion, à leur stabilité ou à leur maintien dans leur emploi, en imposant des conditions concernant la situation matrimoniale, la maternité, la stérilisation chirurgicale, l'âge, l'apparence physique, le test de grossesse, le test du **VIH/sida** ou tout autre test sur l'état de santé des femmes».

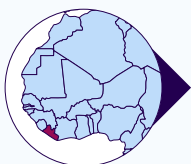
Miscellanées



Albanie: l'article 9(2), tel que modifié, du Code du travail interdit la discrimination dans l'emploi et la profession en ajoutant les motifs suivants: **handicap, VIH/sida ou affiliation syndicale** (loi n° 136/2015).



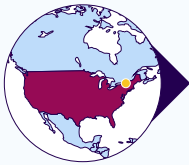
France: au fil des ans, y compris récemment, la **liste des motifs de discrimination prohibés** contenus dans l'article L1132-1 du Code du travail a été élargie. Elle couvre désormais: l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille, la grossesse, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, l'appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales, l'exercice d'un mandat électif, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence, le lieu de la domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie, le handicap, et la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.



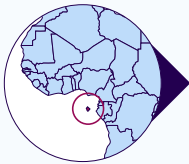
Libéria: la loi de 2015 sur le travail décent interdit la discrimination directe et indirecte à l'égard de toutes les personnes qui travaillent ou cherchent à travailler fondée sur les motifs protégés par l'article 1(1) a) de la convention n° 111 de l'OIT, ainsi que sur un ensemble de motifs supplémentaires, dont la **tribu, le groupe autochtone, la situation économique, la communauté, le statut d'immigrant ou de résident temporaire, l'âge, le handicap physique ou mental, l'orientation de genre, la situation matrimoniale ou les responsabilités familiales, la grossesse et l'état de santé, y compris le statut VIH ou sida** (art. 2.4 et 2.7) (OIT CEACR 2016).



Le **Mexique** a publié le décret exécutif appelé loi Olimpia, ou loi sur la violence numérique, qui porte modification du Code pénal pour Mexico et de la loi sur l'accès des femmes à une vie exempte de violence à Mexico. Les modifications apportées aux articles 209 et 236 du Code pénal de Mexico prévoient un allourdissement des peines si la violence numérique est exercée à l'égard de **citoyens âgés, de personnes handicapées, de sans-abri ou de personnes autochtones**, ou si des médias numériques ou électroniques ou tout autre dispositif de communication sont utilisés comme moyen de commission de l'infraction, ainsi que dans les cas où l'infraction utilise des images, des audios ou des vidéos renfermant un contenu sexuel intime (Mexique, sans date).



États-Unis (État de New York): en 2019, l'État de New York a étendu ses protections contre le harcèlement à toute catégorie protégée: **âge, race, croyance, couleur, origine nationale, sexe, orientation sexuelle, identité ou expression de genre, statut militaire, handicap, caractéristiques génétiques entraînant une prédisposition, situation familiale, situation matrimoniale, source de revenu légale, arrestation et condamnation, santé sexuelle et génésique, et statut de victime de violence domestique** (Zweig 2020).



Sao Tomé-et-Principe: la loi n° 6/2019 du 16 novembre 2018 définit et interdit la discrimination directe et indirecte fondée sur les motifs suivants: **ascendance et origine sociale, race, couleur, âge, sexe, orientation sexuelle, situation matrimoniale, situation familiale, patrimoine génétique, capacité de travail réduite, handicap ou maladie chronique, nationalité, origine ethnique, religion, croyances politiques ou idéologiques et affiliation syndicale** (art. 15 à 17).

S'agissant de la **détermination des groupes vulnérables et des groupes en situation de vulnérabilité**, le paragraphe 13 de la recommandation n° 206 précise que celle-ci devrait se faire conformément aux normes internationales du travail et aux instruments internationaux relatifs aux droits humains applicables. Le seul groupe dans une situation vulnérable que la recommandation n° 206 mentionne expressément est le suivant: «**les travailleurs migrants, en particulier les travailleuses migrantes, quel que soit leur statut migratoire**» (paragr. 10). Les travailleurs migrants, en particulier ceux qui sont en situation irrégulière, sont vulnérables à la violence et au harcèlement dans le monde du travail à tous les stades du cycle migratoire (BIT 2016c; 2017; OMS 2020)¹⁹. Le fait que, dans de nombreux cas, les travailleurs migrants temporaires ou les migrants en situation irrégulière ne jouissent pas, en droit ou dans la pratique, de l'égalité de traitement avec les travailleurs nationaux, ou peuvent être exclus du champ d'application des dispositions individuelles et collectives relatives à l'emploi, aggrave cette situation et crée un niveau de menace plus élevé (OIT 2020f). Cette menace de violence et de harcèlement est encore plus présente pour les travailleuses migrantes dans ces situations.

¹⁹ À ce propos, le Comité des Nations Unies pour la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (CMW) et le Rapporteur spécial sur les droits humains des migrants ont estimé que l'entrée illégale ou le séjour clandestin ne devaient pas être considérés comme des infractions pénales et que les migrants en situation irrégulière n'étaient pas des criminels par nature et qu'ils ne devaient pas être traités comme tels. Le CMW a également estimé qu'une telle incrimination alimente, parmi la population, l'idée que les travailleurs migrants et les membres de leur famille en situation irrégulière sont «illégaux» ou représentent une concurrence déloyale pour les emplois et les prestations sociales, entretenant par là la discrimination et la xénophobie. Faisant fond sur cela, et compte tenu du fait qu'une telle incrimination expose davantage les travailleurs migrants au risque de violation de leurs droits humains fondamentaux, la CEACR a souligné qu'il était particulièrement important de prendre des mesures destinées à lutter contre les stéréotypes et les préjugés selon lesquels les migrants seraient plus enclins à la délinquance et à la violence, ainsi qu'à protéger tous les travailleurs migrants contre la discrimination raciale et la xénophobie (BIT 2016c, paragr. 294).

Pour cette raison, le paragraphe 10 de la recommandation n° 206 invite les États Membres à «prendre des mesures législatives ou autres pour protéger contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail les travailleurs migrants, en particulier les travailleuses migrantes, quel que soit leur statut migratoire, dans les pays d'origine, de transit ou de destination selon qu'il convient». Outre le fait qu'ils garantissent que les dispositions individuelles et collectives relatives à l'emploi et les dispositions relatives au droit du travail couvrent également les travailleurs migrants, lorsqu'ils sont rédigés dans le respect des normes internationales du travail, les mémorandums d'accord et les accords bilatéraux peuvent contribuer à garantir la protection nécessaire pour toutes les personnes concernées.

► Encadré 11. Violence et harcèlement et protection des travailleurs migrants

De récents accords bilatéraux relatifs au travail contiennent des dispositions affirmant que les travailleurs migrants devaient être traités dans le respect des lois de l'État d'accueil ou énonçant leurs droits humains en tant que travailleurs migrants (BIT 2017). Le nouvel **accord entre les États-Unis d'Amérique, les États-Unis du Mexique et le Canada** (qui a succédé à l'Accord de libre-échange nord-américain), récemment signé, mentionne expressément la nécessité de garantir les droits au travail aux travailleurs migrants, y compris tous les principes et droits fondamentaux au travail (art. 23.3 et 23.9), et de combattre tous cas de «violence, menaces et intimidation à l'égard des travailleurs» (art. 23.7). L'**accord général entre le Népal et la Jordanie de 2017**¹ contient également une disposition expresse sur la nécessité de garantir le droit à l'égalité et à la non-discrimination aux travailleurs migrants (Wickramasekara 2018).

¹ Le nom complet de cet accord est Accord général dans le domaine de la main-d'œuvre entre le gouvernement du Royaume hachémite de Jordanie et le gouvernement du Népal.

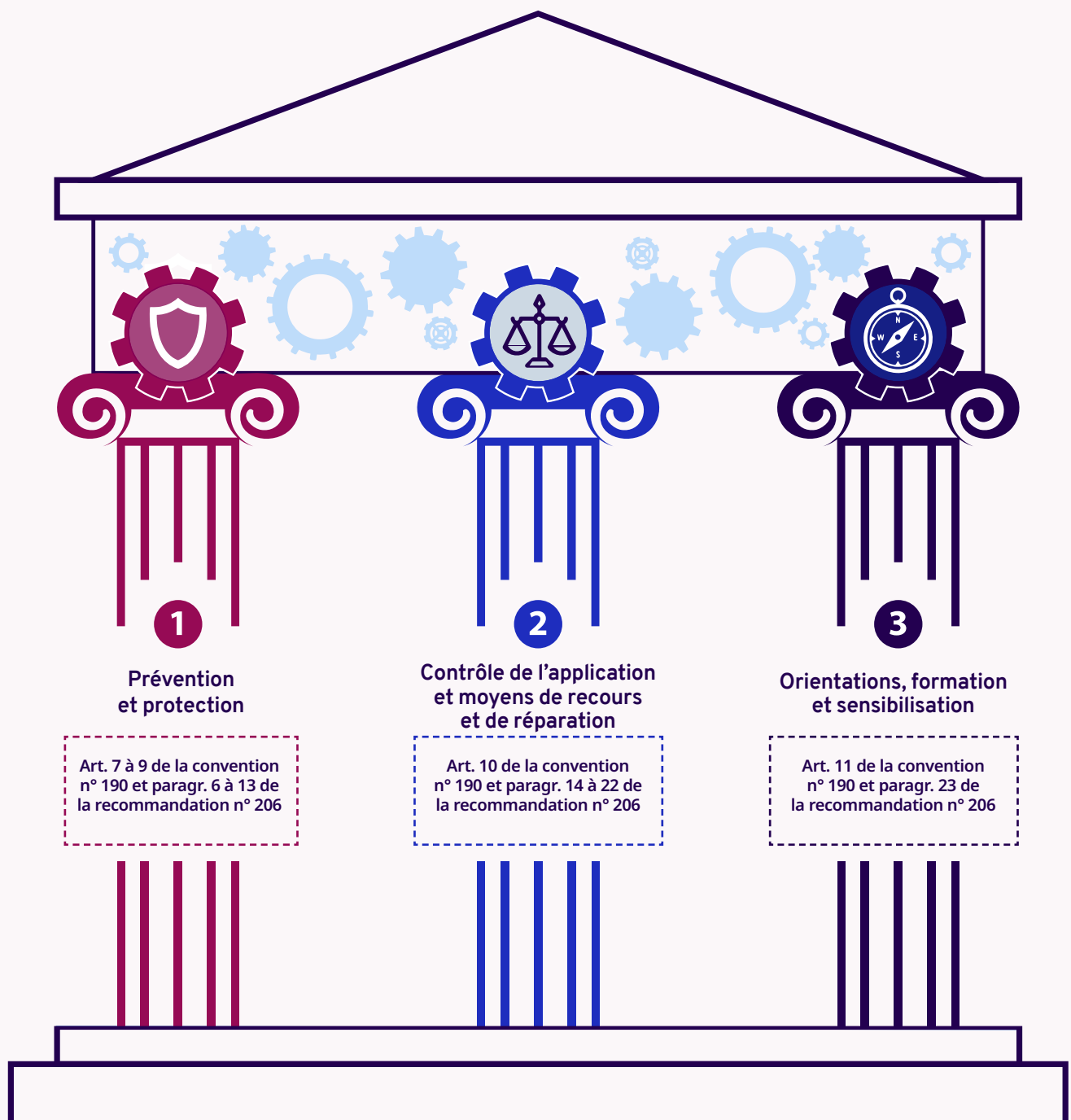


4

**L'obligation de garantir
la protection contre la
violence et le harcèlement
dans le monde du travail
et la prévention de ce
phénomène**

La convention n° 190 impose aux pays qui l'ont ratifiée de garantir la protection contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail et la prévention de ce phénomène (art. 7 à 9). Cela passe par un ensemble d'obligations diverses, dont la définition et l'interdiction de la violence et du harcèlement dans le monde du travail dans la législation (art. 4(2) a) et 7) et l'adoption de mesures appropriées pour prévenir ce phénomène (art. 8), y compris en imposant aux employeurs de prendre des mesures spécifiques (art. 9) (voir figure 5).

Figure 5. Les piliers de l'approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre



► 4.1. Définition et interdiction de la violence et du harcèlement

La convention n° 190 impose aux États «[d']adopter une législation définissant et interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre» (art. 7). La définition et l'interdiction de la violence et du harcèlement dans la législation relative au travail comblent souvent un vide juridique, car, souvent, ces comportements passent inaperçus depuis très longtemps. Si une **définition** dans la législation est indispensable à des fins d'interprétation, seule une **interdiction** peut avoir un effet particulier sur une conduite et entraîner des comportements qui produisent un changement dans la pratique, protégeant ainsi les individus et prévenant efficacement la violence et le harcèlement.

► Encadré 12. Interdiction de la violence et du harcèlement dans la législation relative au travail: exemples récents

Ces dernières années, un nombre croissant de pays ont introduit des définitions et interdictions expresses de la violence et du harcèlement, ou de certaines de leurs formes, dans la législation relative au travail, comme expliqué au chapitre 2 (en particulier au point 2.1). Si certaines de ces interdictions visent toujours uniquement les employeurs, d'autres ont un champ d'application plus général dans le domaine de la protection et interdisent la violence et le harcèlement en soi.



Albanie: le nouvel article 32(3) du Code du travail de 2015 **interdit à l'employeur de harceler les travailleurs** dans le but de dégrader les conditions de travail dans une mesure qui pourrait entraîner une violation des droits et de la dignité du travailleur, porter préjudice à la santé du travailleur ou infliger un préjudice physique ou mental à la future carrière professionnelle du travailleur, ou d'une manière qui entraînerait de tels effets.

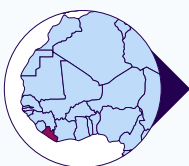


Géorgie: l'article 6 de la loi de 2014 sur l'égalité de genre interdit explicitement:

- a) **le harcèlement et/ou la coercition** d'une personne qui a pour but ou pour effet de créer un environnement intimidant, hostile, humiliant, dégradant ou offensant;
- b) **tout comportement verbal, non verbal ou physique de nature sexuelle non désiré** qui a pour but ou pour effet de violer la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile ou offensant.

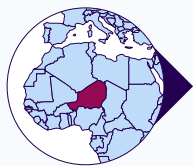


Hong-kong (Chine): l'article 22A(1) de l'ordonnance relative au harcèlement des personnes handicapées **interdit le harcèlement fondé sur le handicap** sur le lieu de travail comme suit: «Il est illégal, pour quiconque se trouve sur un lieu de travail, de harceler une personne handicapée qui se trouve sur le même lieu de travail.»



Libéria: l'article 2.8 (interdiction du harcèlement sexuel) de la loi de 2015 sur le travail décent dispose ce qui suit:

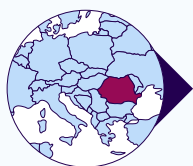
- a) **Une personne ne peut harceler sexuellement une autre personne, directement ou indirectement:**
 - i) dans toute pratique d'emploi; ou
 - ii) dans l'exercice de son emploi.



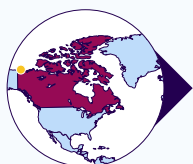
Niger: l'article 122 du décret n° 2017-682/PRN/MET/PS portant partie réglementaire du Code du travail dispose ce qui suit: «Le **harcèlement sexuel**, dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, consistant à obtenir d'autrui par ordre, parole, intimidation, acte, geste, menace ou contrainte, des faveurs de nature sexuelle, ainsi que toute autre conduite de nature sexuelle qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne, est **interdit**.»



Macédoine du Nord: l'article 3(3) de la loi sur l'égalité de chances entre les femmes et les hommes énonce ce qui suit: « **La discrimination, le harcèlement et le harcèlement sexuel motivés par le genre sont interdits dans les secteurs public et privé** dans les sphères de l'emploi et du travail.»



Roumanie: comme suite aux dispositions de l'ordonnance gouvernementale n° 137/2020, un nouveau paragraphe a été ajouté à l'article 6 de la loi n° 202/2002 sur l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes. Ce nouveau paragraphe (1.2) dispose ce qui suit: «**Le harcèlement moral sur le lieu de travail fondé sur le sexe est interdit**.»



Canada (Yukon): la loi sur la santé et la sécurité au travail, telle que modifiée en 2020, dispose que la politique du lieu de travail doit comprendre une déclaration portant que «**la violence et le harcèlement sur le lieu de travail sont interdits**».

► 4.2. Comment prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail?

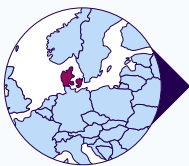
L'article 4 c) de la convention n° 190 prévoit l'adoption d'une **stratégie globale** afin de mettre en œuvre des mesures pour **prévenir et combattre** la violence et le harcèlement, tandis que l'article 8 impose aux pays de «prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail». Cette obligation s'applique à toutes les occurrences possibles de violence de harcèlement, telles que définies à l'article 1, contre les personnes couvertes par l'article 2 et dans tous les cas visés à l'article 3, y compris les trajets entre le domicile et le lieu de travail et la violence et le harcèlement en ligne. La convention n° 190 ne comprend pas de liste de mesures précises mais accorde aux pays une flexibilité quant à la mise en œuvre des mesures les plus appropriées au regard des circonstances nationales ²⁰.

²⁰ D'après le *Manuel de rédaction des instruments de l'OIT*, «le qualificatif "adéquat(e)(s)" est généralement traduit en anglais par le mot "adequate". En français, ce terme est souvent employé dans le sens d'"approprié". La divergence entre l'un des sens donnés à ce terme en anglais (suffisant, satisfaisant) peut conduire à des inconsistances entre les deux textes» (BIT 2006, p. 116).

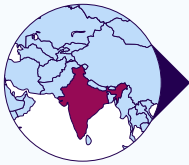
► Encadré 13. Prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail: mesures adoptées par des gouvernements

Ces dernières années, certains pays ont élargi le champ d'application de la protection du droit du travail afin d'y inclure des catégories de travailleurs qui en étaient généralement exclues, dont les travailleurs domestiques. D'autres ont modifié leur code pénal afin d'y ériger en infraction certaines formes de violence et de harcèlement ou d'y prévoir des peines plus lourdes en cas d'abus de pouvoir ou de position hiérarchique. D'autres encore ont pris des mesures pour combattre la violence et le harcèlement en ligne, pour rendre les transports publics plus sûrs, ainsi que pour lutter contre la violence et le harcèlement dans la rue.

Élargissement du champ de la protection du droit du travail et de la SST



Danemark: le décret de 2020 sur l'**environnement de travail psychosocial s'applique** expressément à «tout travail exercé pour un employeur» (art. 2.1), y compris au «**travail effectué au domicile de l'employeur**» (art. 2.2.). La protection s'étend à tout **comportement offensant**, y compris le harcèlement moral et le harcèlement sexuel (art. 22 à 24), et à la **violence liée au travail** pendant les heures de travail (art. 25), celle-ci étant définie comme «la situation dans laquelle les personnes qui ne sont ni salariées ni employées de l'entreprise, y compris les citoyens et les clients, font usage de la violence à l'endroit des salariés ou des employeurs».



Inde: la loi de 2013 relative au harcèlement sexuel des femmes sur le lieu de travail (prévention, interdiction et réparation), qui interdit le harcèlement sexuel au travail, inclut également les **travailleurs domestiques**. Elle énonce les obligations des employeurs eu égard à la fourniture d'un environnement de travail sûr, et prévoit les mécanismes de plainte.

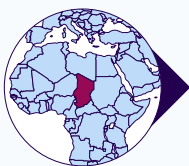


Mexique: en 2019, les lois fédérales sur le travail et la sécurité sociale ont été modifiées afin d'étendre la protection aux **travailleurs domestiques**, y compris la protection contre la discrimination dans les conditions d'emploi. En outre, toute action qui vise à porter atteinte à la dignité et à l'intégrité du travailleur est également interdite. Tout licenciement qui suppose une **violence et/ou une discrimination fondées sur le genre** doit être considéré comme injustifié (Treviño 2019).



Pakistan (province du Sind): le projet de loi sur les travailleuses agricoles du Sind, adopté en 2019, consacre les droits des femmes qui travaillent dans le **secteur agricole**, notamment l'agriculture, l'élevage, les pêcheries et les secteurs connexes. Cette loi porte sur leur rémunération et leurs salaires minima, leur octroie une reconnaissance et garantit des mesures de promotion et de protection de leurs droits. Elle précise que chacune de ces travailleuses doit **travailler à l'abri de toutes les formes de harcèlement ou de violence**.

Harcèlement en tant qu'infraction inscrite en droit pénal

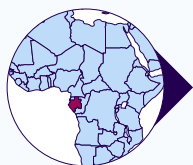


Tchad: l'article 341 du Code pénal, tel que modifié en 2017, dispose que «[c]ommet le **délit de harcèlement sexuel** [...] quiconque impose à une personne, de façon répétée, des propos ou des comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante» et qu'«[e]st assimilé au **harcèlement sexuel** le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers».



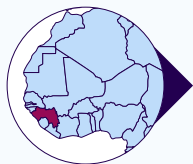
Équateur: l'article 166 du Code pénal, tel que modifié en 2014, dispose ce qui suit sous «**harcèlement sexuel**»:

La personne qui exige un acte de nature sexuelle, pour elle-même ou un tiers, en tirant avantage de sa situation de supérieur hiérarchique, d'enseignant, [...] de professionnel de l'éducation ou de la santé, de responsable de la prise en charge ou des soins d'un patient, ou qui a un lien de parenté ou tout autre lien qui implique la soumission de la victime, en menaçant de causer à la victime ou à un tiers un préjudice lié aux attentes légitimes qu'elle peut avoir dans le cadre de cette relation, sera condamnée à une peine de privation de liberté d'un à trois ans.



Gabon: l'article 402 du Code pénal, tel que modifié en 2018, dispose ce qui suit:

Constituent des **atteintes aux mœurs**: [...] 3° tout comportement, attitude ou parole assidue ou suggestive répétés, directement ou indirectement imputable à une personne qui, abusant de l'autorité ou de l'influence que lui confèrent ses fonctions ou son rang social, a pour but d'obtenir des faveurs sexuelles d'un individu de l'un ou l'autre sexe. [...] Quiconque se rend coupable de harcèlement sexuel visé au point 3 du présent article est puni d'un emprisonnement de six mois au plus et d'une amende de 2 000 000 FCFA au plus.



République de Guinée: l'article 277 du Code pénal, tel que modifié en 2016, se lit comme suit:

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Harcèlement de rue

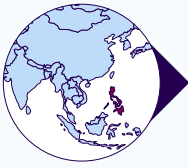


France: en 2018, une mesure législative (loi n° 2018-703) a interdit le **harcèlement sexuel dans la rue**, en faisant du fait d'invectiver et de proférer des commentaires obscènes ou dégradants une contravention passible d'amendes immédiates allant jusqu'à 750 €.



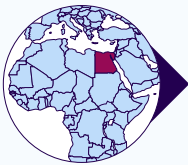
Costa Rica: une loi contre le harcèlement sexuel de rue a été adoptée en 2020 dans le but de «garantir à toutes les personnes le même droit de déambuler et d'être à l'abri du harcèlement sexuel dans les **espaces publics**, dans les espaces privés d'accès public et à bord des moyens de transport payants, qu'ils soient publics ou privés, en établissant des mesures de prévention et de répression de cette expression de violence et de discrimination sexuelle qui menace la dignité et la sécurité des personnes» (art. 1). Le harcèlement sexuel de rue est défini comme «toute conduite ou toutes conduites à connotation sexuelle unidirectionnelle, ne recueillant ni le consentement ni l'approbation du ou des destinataire(s), et susceptible d'embêter, de gêner, d'intimider, d'humilier, de créer un sentiment d'insécurité, de faire peur et d'offenser, généralement adoptée(s) par une personne inconnue du destinataire et se produisant dans des espaces publics ou d'accès public» (art. 1). L'article 2 dispose que toutes les institutions publiques sont tenues de mener des **politiques et actions de prévention du harcèlement sexuel de rue**, contribuant à éradiquer les préjugés sexistes fondés sur l'idée de la supériorité des hommes et l'infériorité des femmes, et de favoriser les actions qui incluent les femmes²¹.

²¹ En particulier, l'article 2 prévoit que le Système national de prise en charge et de prévention de la violence à l'égard des femmes et de la violence intrafamiliale intègre et favorise les mesures de prévention, d'intervention et de prise en charge des cas de harcèlement sexuel dans les espaces publics et les zones d'accès public. En outre, ladite loi prévoit que la police, sans exception, inclut dans ses programmes de prévention de la criminalité et de sûreté des citoyens des mesures spéciales contre le harcèlement sexuel de rue.

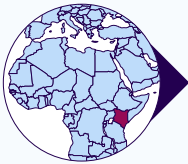


Philippines: la loi de 2018 sur les espaces sûrs définit et incrimine le **harcèlement sexuel fondé sur le genre dans les espaces publics**, ceux-ci étant définis comme suit: «rues et voies, parcs publics, écoles, bâtiments, centres commerciaux, bars, restaurants, gares, marchés publics, espaces utilisés comme centres d'évacuation, administrations locales, véhicules de transport public et véhicules privés utilisés par des services du réseau de transport via une application, et autres lieux de loisirs, notamment, sans s'y limiter, les cinémas, les théâtres et les spas» (art. 3).

Transports publics

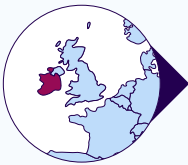


Égypte: l'entreprise nationale de transport ferroviaire a établi plusieurs **mesures visant à améliorer la sécurité des femmes**, notamment en améliorant l'éclairage, en plaçant des caméras de surveillance, en formant le personnel de sécurité dans les gares les plus fréquentées et en créant une permanence téléphonique pour les usagers. Elle a également lancé un cours de formation à la question du genre à l'intention de son personnel (Social Development Direct 2020a).



Kenya: une panoplie d'outils pour les prestataires de transport en minibus public à Nairobi a été mise au point. Elle comprend une Charte du service au consommateur qui vise à **améliorer la sécurité des passagères** et des informations sur la procédure à suivre pour porter plainte. Cette charte est affichée dans les bus et les gares ferroviaires (ONU-Habitat 2019).

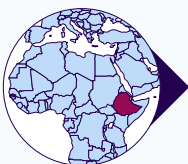
Violence et harcèlement en ligne



Irlande: en 2020, le projet de loi de 2017 sur le harcèlement, les communications préjudiciables et les infractions connexes a été adopté dans le but d'interdire et d'incriminer la publication d'**images intimes d'une autre personne sans son consentement**.



Mexique: en 2020, la loi sur l'accès des femmes à une vie exempte de violence à Mexico a été modifiée en vue d'élargir la notion de violence à l'égard des femmes pour inclure **tous actes accomplis au moyen des technologies de l'information et de la communication qui menacent l'intégrité, la dignité, l'intimité, la liberté et la vie privée des femmes** ou cause un préjudice ou une souffrance psychologiques, physiques, économiques ou sexuels, dans les sphères tant privée que publique, ainsi que tout acte qui cause une perte non matérielle à ces femmes ou à leur famille (Mexique, sans date).



Éthiopie: en 2020, les autorités législatives ont adopté la proclamation sur la prévention et la répression du discours de haine et de la désinformation, qui interdit «**les propos qui promeuvent délibérément la haine, la discrimination ou l'agression** à l'endroit d'une personne ou d'un groupe d'identité définissable, fondés sur l'appartenance ethnique, la religion, la race, le genre ou le handicap», et diffusés sur les médias sociaux via du texte, des audios, des images ou des vidéos.

4.2.1. Comment protéger les travailleurs de l'économie informelle?

S'il contient une **obligation générale relative à la prise des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail**, l'article 8 impose également aux pays qui ratifient la convention de prendre des mesures liées à l'**économie informelle** et aux secteurs, professions et modalités de travail qui exposent davantage les personnes à la violence et au harcèlement. En particulier, s'agissant de l'économie informelle, il dispose que ces pays doivent:

- «reconnaître le rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle» (art. 8 a)); et
- «prendre des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace» (art. 8 c)).

Cette disposition a été ajoutée pour répondre au fait que nombre de travailleurs de l'économie informelle, en particulier ceux qui travaillent dans des espaces publics, notamment les vendeurs ambulants et les ramasseurs de déchets, subissent la violence et le harcèlement des autorités publiques qui leur confisquent des biens, leur exigent des faveurs sexuelles ou les dispersent de force (OIT 2019b).

► Encadré 14. Exemples dans les réformes législatives récentes et les initiatives des partenaires sociaux

Ces dernières années, des mesures spéciales visant à protéger les travailleurs de l'économie informelle ont englobé ces travailleurs dans le champ d'application du droit du travail, en décriminalisant les travailleurs ambulants, en allégeant la législation relative à l'octroi de permis et en garantissant leur participation à la planification et à la prise de décisions les concernant.



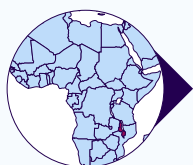
Nicaragua: la loi globale de 2014 contre la violence à l'égard des femmes inclut expressément les **fonctionnaires publics comme auteurs de violence à l'égard des femmes**. L'article 2 définit la «**violence dans la sphère publique**» comme «la violence qui, par action ou omission intentionnelle ou imprudente, dans le domaine du travail, des institutions ou autre, est portée contre les droits de la femme par toute personne, par les autorités de l'État ou par des fonctionnaires publics».



États-Unis (Californie): en 2018, l'État de Californie a adopté la loi sur la vente ambulante sûre dans le but de légaliser et de **décriminaliser la vente ambulante** dans tout l'État. Ce projet de loi établit des paramètres s'appliquant à la réglementation locale de la vente ambulante et interdit aux autorités locales d'imposer des sanctions pénales aux vendeurs ambulants.



Amériques: la Conférence syndicale des travailleurs des Amériques a adopté la résolution n° 9 sur les travailleurs en situation de précarité et d'informalité à son 3^e congrès, en 2016, qui a sanctionné son engagement à promouvoir l'extension des droits aux **travailleurs de l'économie informelle**, en particulier les femmes, les jeunes, les personnes d'ascendance africaine et les travailleurs migrants (BIT 2016d).



Malawi: le Syndicat des travailleurs du tabac et assimilés du Malawi a mis en place des mesures pour protéger les **travailleuses et les jeunes filles**, notamment une politique sur le harcèlement sexuel, signée par le Congrès des syndicats du Malawi et la Commission nationale des droits de l'homme en 2015 (BIT 2019).

En outre, le paragraphe 11 de la recommandation n° 206 recommande aux pays de fournir des ressources et une assistance aux travailleurs et aux employeurs de l'économie informelle, et à leurs associations, pour prévenir et agir contre la violence et le harcèlement dans l'économie informelle, lorsqu'ils facilitent la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Cette disposition se fonde sur la recommandation (n° 204) de l'OIT sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, qui prévoit l'adoption d'un cadre de politiques intégrées pour faciliter cette transition. Ce cadre devrait notamment porter sur «la promotion de l'égalité et l'élimination de toutes les formes de discrimination et de violence, y compris la violence sexiste, sur le lieu de travail» (paragr. 11) (OIT 2020g; BIT 2019).

► Encadré 15. Économie sociale et solidaire: un allié important dans la facilitation d'un environnement de travail exempt de violence et de harcèlement

Entre autres moyens, les **coopératives et autres formes d'économie sociale et solidaire** permettent la formalisation en transformant des activités marginales, souvent de survie, en un travail juridiquement protégé, pleinement intégré dans l'économie formelle. En donnant des possibilités d'emploi productif et décent, les coopératives jouent également un rôle essentiel dans l'amélioration des conditions de travail, notamment dans la prévention de la violence et du harcèlement dans l'économie informelle et la lutte contre ce phénomène. En 2019, l'Alliance coopérative internationale a adopté la Déclaration sur le travail décent et contre le harcèlement, dans laquelle elle s'engage formellement à promouvoir un environnement de travail décent et une tolérance zéro envers toute forme de harcèlement sexuel et moral et de violence sur le lieu de travail et envers toute conduite inappropriée, notamment l'intimidation, l'oppression, la discrimination et l'abus de pouvoir.

Les coopératives peuvent dispenser une formation sur la violence et le harcèlement. À titre d'exemple, au Brésil, les coopératives aident les ramasseurs de déchets à améliorer leur revenu et facilitent les négociations avec les autorités publiques et les intermédiaires privés en contribuant à l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail, de la protection juridique et sociale et de la prévention contre la violence et le harcèlement (Dias 2020; 2016).

4.2.2. Mesures spécifiques pour les secteurs, professions et modalités de travail très exposés

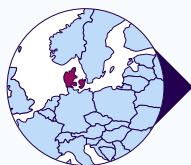
L'article 8 *b) et c)* de la convention n° 190 dispose que les pays qui ont ratifié la convention doivent identifier, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement, et prendre des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace. Le paragraphe 9 de la recommandation n° 206 définit certains de ces secteurs, professions et modalités de travail: le travail de nuit, le travail isolé, le secteur de la santé, l'hôtellerie et la restauration, les services sociaux, les services d'urgence, le travail domestique, les transports, l'éducation ou le secteur du divertissement ²². Ainsi, il apparaît clairement que ces instruments ne sont pas fondés sur une approche «passe-partout», mais plutôt sur l'idée selon laquelle la prévention et l'élimination efficaces de la violence et du harcèlement passent par une compréhension approfondie de chaque contexte et environnement de travail.

► Encadré 16. Dispositions contre la violence et le harcèlement dans des secteurs, professions ou modalités de travail choisis

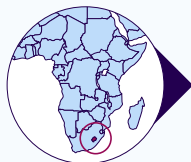


La **Chine** a adopté la première loi fondamentale et globale de protection des **travailleurs de santé**, qui a pris effet au 1^{er} juin 2020. Cette loi interdit à toute organisation ou à tout individu de menacer ou de porter atteinte à la sûreté ou à la dignité des travailleurs de santé (*Global Times* 2019; *Lancet* 2020).

²² Pour un aperçu des initiatives récentes des partenaires sociaux dans le secteur du divertissement, voir OIT 2020h.



Danemark: l'article 29 du décret de 2020 sur l'environnement de travail psychosocial dispose ce qui suit: «Si le salarié exécute un **travail solitaire**, qui peut imposer un risque de violence particulier, le travail doit être organisé de telle sorte que le risque particulier de violence est écarté. Si le risque particulier de violence ne peut pas être écarté, le salarié ne doit pas travailler seul.»



Lesotho: la **politique nationale sur la sécurité et la santé au travail** de 2020 indique expressément que «**la violence et le harcèlement**» sont une question de SST à laquelle toute organisation ou tout individu participant à la **distribution et au transport** doit accorder de l'attention et que les organisations et les individus doivent surveiller (Lesotho 2020).



Moldova: les points 6 et 9 du décret n° 861 du ministère de l'Éducation portant approbation du Code de déontologie des enseignants (daté du 7 septembre 2015) instaure l'interdiction de toute forme de harcèlement du **personnel enseignant**, quels que soient le statut et la position de la personne qui harcèle, ainsi que du harcèlement sexuel et des relations sexuelles avec des étudiants, y compris par consentement mutuel.



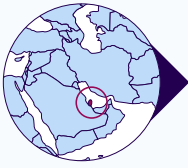
Pakistan (province du Khyber Pakhtunkhwa): en 2020, la province pakistanaise du Khyber Pakhtunkhwa a adopté la loi sur les prestataires et installations de services de santé (prévention de la violence et dommages aux biens) qui a pour objectif: de garantir la protection et la sécurité des **travailleurs et des institutions de santé**; de prévenir la violence à l'égard du personnel de santé, des patients et de leurs soignants; de prévenir les dommages ou les pertes matérielles dans les établissements de soins et de garantir la fourniture ininterrompue des services de santé. Ladite loi élargit également les définitions juridiques applicables pour offrir une protection aux travailleurs de santé dans différents cadres et contextes de soins (y compris les secteurs privés et publics), ainsi qu'aux travailleurs de santé en établissement de soins et sur le terrain. Elle interdit également de faire obstacle et de perturber les services de santé, ainsi que d'introduire des armes non autorisées dans des établissements de soins, et détaille les responsabilités des travailleurs de santé et les installations en vue de protéger les droits des patients et de leurs soignants (CICR 2021).



Le **Paraguay** a adopté le *Guide sur la sécurité et la santé au travail des **travailleurs domestiques*** en 2017. Ledit guide contient des informations à l'intention des employeurs et des travailleurs sur leurs droits et obligations respectifs dans le domaine de la SST, dont la violence, le harcèlement et les risques psychosociaux, et préconise l'emploi des dispositifs existants pour ces cas (OIT 2017).



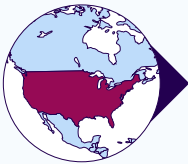
Porto Rico (États-Unis): l'article 5 de la loi n° 90 de 2020 dispose ce qui suit: «Quand la situation de harcèlement sur le lieu de travail se produit **entre des salariés de différents employeurs**, dont des salariés d'agences d'emploi temporaire, des entreprises de sécurité, des sociétés d'entretien ou d'autres sous-traitants, qui se retrouvent sur un même lieu de travail, tous les employeurs concernés sont tenus d'enquêter sur l'allégation de harcèlement sur le lieu de travail, qu'ils soient ou non l'employeur direct du salarié plaignant.»



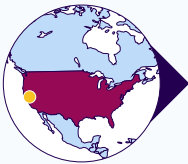
Qatar: avec l'assistance du BIT, un guide a été mis au point pour servir de ressource en matière de promotion du recrutement équitable et des normes d'emploi dans le **secteur de l'hôtellerie**. Les orientations qu'il contient visent à aider les entreprises hôtelières du Qatar à relever les défis en matière de droits au travail en mettant en œuvre les politiques adéquates et en exerçant une diligence raisonnable approfondie et continue dans le domaine des droits de l'homme et des droits au travail (OIT 2020i).



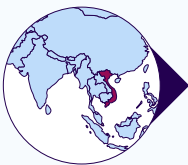
Ukraine: la loi de 2018 portant modification d'actes législatifs d'Ukraine concernant la **lutte contre le harcèlement à l'égard des enseignants et des élèves** définit le harcèlement comme suit: «actes de participants au processus éducatif incluant une violence psychologique, physique, économique ou sexuelle, y compris l'usage de communications électroniques [...], ayant pour conséquence de porter préjudice à la santé mentale ou physique de la victime».



États-Unis: un nombre croissant d'États et de villes des États-Unis ont adopté des lois imposant aux **hôtels** d'équiper les travailleurs qui assurent des services en chambre de boutons d'urgence. Ces boutons sont des dispositifs GPS qui alertent les agents de sécurité si un travailleur ou une travailleuse ne se sent pas en sécurité dans une chambre et qui indiquent l'endroit où celui-ci/celle-ci se trouve. Certaines villes imposent également aux hôtels d'établir des politiques relatives au harcèlement sexuel, de mener des formations obligatoires et de fournir aux travailleurs une liste de services locaux chargés de la prévention du harcèlement sexuel et des agressions sexuelles ²³.



États-Unis (Californie): en 2016, la Californie a adopté le projet de loi SB-1299 portant plans de prévention de la violence dans le lieu de travail: **hôpitaux**. Cette loi définit les différents éléments de tout plan de prévention de la violence, dont: la documentation et le signalement, l'évaluation des facteurs de risque physique dans le service, l'utilisation de systèmes de surveillance et d'alarme, une dotation en personnel suffisante et la formation. Elle dit expressément que les travailleurs de santé qui dispensent directement des soins aux patients doivent recevoir, au moins une fois par an, une formation et que tous les cas de violence doivent être documentés et signalés, ainsi que faire l'objet d'une enquête et d'un bilan.

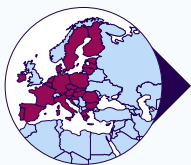


Viet Nam: le Code du travail de 2019 interdit expressément aux employeurs de **travailleurs domestiques** de maltraiter, de harceler sexuellement, d'imposer du travail forcé ou d'utiliser la force de la violence contre le travailleur domestique (art. 165).

Conformément à l'article 12 de la convention n° 190, selon lequel les dispositions de la convention peuvent être appliquées par des «conventions collectives ou d'autres mesures conformes à la pratique nationale», plusieurs mesures ont été récemment élaborées et mises en œuvre par des organisations d'employeurs et de travailleurs pour garantir une protection efficace et adaptée contre la violence et le harcèlement dans certains secteurs (voir encadré 17).

²³ À titre d'exemple, dans l'Illinois, l'article 5 de la loi sur la sûreté des salariés des hôtels et casinos dispose que chaque hôtel et chaque casino est tenu d'équiper tous les salariés qui doivent travailler seuls dans une chambre d'un dispositif de contact d'urgence ou d'un bouton d'urgence qui peut être utilisé pour appeler à l'aide si un salarié estime raisonnablement qu'il y a infraction, harcèlement sexuel, agression sexuelle ou autre situation d'urgence (Baratt 2019). Les villes concernées sont notamment New York, Chicago, Seattle et Santa Monica (Campbell 2019).

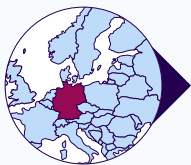
► Encadré 17. Initiatives menées par les partenaires sociaux et les entreprises dans certains secteurs



Europe: en décembre 2018, TUNED (Trade Union's National and European Delegation) et EUPAE (European Public Administration Employers) ont signé et adopté les **Lignes directrices multisectorielles pour combattre la violence et le harcèlement liés au travail commis par des tiers**. Ce document vise à garantir que chaque lieu de travail est doté d'une politique axée sur les résultats qui traite les questions de la violence exercée par des tiers. Il énonce les mesures concrètes qui peuvent être prises par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants/syndicats pour réduire, prévenir et atténuer un tel phénomène (TUNED et EUPAE 2018).



Finlande: en 2019, le département de la Justice a publié un guide – **Journalistes et rhétorique haineuse** – dans le cadre d'une campagne contre la rhétorique haineuse, y compris de la part d'entités gouvernementales et non gouvernementales. Depuis 2019, les entreprises des médias de Finlande se sont unies et ont créé un «fonds de soutien aux journalistes» afin de lutter contre le harcèlement. En outre, l'Union des journalistes de Finlande a publié un guide pour les journalistes en exercice qui contient des conseils sur la marche à suivre s'ils deviennent la cible d'une campagne de haine (Bibliothèque du Congrès 2019).



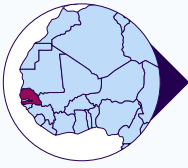
Allemagne: la Deutsche Bahn AG, **compagnie ferroviaire** allemande, a adopté en 2016 un accord d'entreprise «pour l'égalité de traitement et la protection contre le harcèlement (sexuel) et la discrimination», qui prévoit la formation des responsables et des travailleurs, ainsi que des lignes téléphoniques d'aide, et dispense une formation à l'autodéfense contre la violence physique et sexuelle exercée par des clients (CES 2017).



Italie: la convention collective nationale pour les **travailleurs domestiques**, en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2020, contient une déclaration conjointe reconnaissant que la violence et le harcèlement sur le lieu de travail domestique constituent un abus et une violation des droits de l'homme. Les partenaires sociaux parties à cette convention se sont également engagés à promouvoir des initiatives pour lutter contre tout comportement incompatible avec la dignité humaine (Fidardo *et al.* 2020, art. 28). En outre, en 2015, les syndicats FENEAL-UIL, FILCA-CISL et FILLEA-CGIL ont élaboré et adopté un «code de conduite contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail» qui fait désormais partie de la convention collective nationale pour le **secteur du bois** (FederlegnoArredo *et al.* 2015).



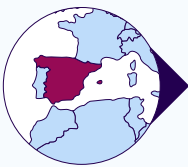
Jordanie: grâce à Better Work Jordanie, initiative conjointe de l'OIT et de la Société financière internationale (SFI), une convention collective triennale a été signée en 2019 entre les travailleurs et les employeurs du **secteur de l'habillement** en Jordanie. Cette convention contient une clause sur l'élimination de la violence, du harcèlement et de la discrimination sur le lieu de travail et entre les travailleurs qui était la première de cette nature dans les conventions collectives en Jordanie. Tout en créant un mécanisme interne de recours et de réparation pour tous les travailleurs, elle interdit les tests de grossesse avant l'embauche. Une convention collective séparée a été signée en 2019 pour les travailleurs du secteur de l'enseignement privé qui s'attaque à deux formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail: le harcèlement sexuel et la discrimination salariale (Syndicat général des travailleurs du textile, de l'habillement et du vêtement 2019).



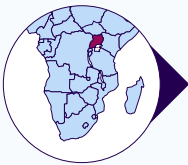
Sénégal: l'Association des métiers de la musique du Sénégal (AMS) et l'Association des juristes sénégalaises (AJS) ont noué un partenariat en vue d'aider les secteurs dans différents points du Sénégal au moyen du réseau des juristes de l'AJS. Les **musiciens** sénégalais bénéficient d'un soutien psychologique et d'une aide juridictionnelle pour faire face aux problèmes de harcèlement sexuel et de violence fondée sur le genre. En outre, par cette collaboration, des «assistants d'avocat» sont formés parmi les membres de l'AMS en vue de renforcer la capacité de l'association à aider ses membres (OIT 2020e).



Afrique du Sud: un recueil de directives pratiques définissant des principes et des politiques pour l'élimination du harcèlement sexuel dans le **secteur du cinéma et de la télévision** a été mis en place par la South African Guild of Actors et Sisters Working in Film & TV (OIT 2020h).



Espagne: après une hausse des attaques en ligne visant des **journalistes**, certains journaux en Espagne ont élaboré des protocoles concernant les procédures de plainte pour les journalistes, l'analyse des plaintes pour harcèlement en ligne par l'équipe des médias sociaux du journal, l'examen du retrait des commentaires sur les plateformes des médias sociaux et le renvoi au conseiller juridique et aux ressources humaines aux fins d'action en justice (Bibliothèque du Congrès 2019).



Ouganda: l'**Association ougandaise des propriétaires hôteliers** a lancé un programme visant à renforcer la réponse du secteur hôtelier au VIH et au sida dans le pays et à protéger les travailleurs des hôtels contre le harcèlement sexuel en dispensant une formation aux directeurs d'hôtels et aux responsables sur des questions couvrant la violence, le harcèlement sexuel et la sécurité et la santé au travail (Social Development Direct 2020b).



5

**Le rôle des employeurs
dans la prévention de la
violence et du harcèlement
et dans la protection contre
ce phénomène**

► 5.1. L'obligation faite aux employeurs de prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail

La convention n° 190 et la recommandation n° 206 disposent que les Membres doivent adopter une législation prescrivant aux employeurs de «prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre» (convention n° 190, art. 9).

► Article 9

Tout Membre doit adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, 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) 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) d'identifier 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, sous des formes accessibles selon le cas, des informations et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement identifiés et sur les mesures de prévention et de protection correspondantes, y compris sur les droits et responsabilités des travailleurs et autres personnes concernées en lien avec la politique visée à l'alinéa a) du présent article.

Dans la plupart des pays, la législation impose aux employeurs de respecter le droit des travailleurs à l'égalité et à la non-discrimination, ainsi que de protéger la sécurité et la santé des travailleurs sur le lieu de travail. En outre, les travailleurs sont généralement tenus par la loi de respecter les réglementations relatives à la sécurité et à la santé. Dans certains de ces pays, la SST inclut implicitement ou explicitement les risques et les dangers qui peuvent entraîner violence et harcèlement. Dans certains pays, la violence et le harcèlement fondés sur le genre ou d'autres formes de harcèlement fondées sur la discrimination font l'objet de mesures préventives spécifiques. L'obligation de prévenir différentes formes de violence et de harcèlement et de protéger contre celles-ci est de plus en plus considérée comme une obligation autonome.

5.1.1. L'étendue de la responsabilité des employeurs

Les obligations au titre de l'article 9 devraient être lues à la lumière du concept de violence et de harcèlement tel que défini à l'article 1, du champ de protection établi à l'article 2, et en lien avec toutes les occasions énoncées à l'article 3. Toutefois, la responsabilité des employeurs est qualifiée sur deux plans: premièrement, les mesures prescrites doivent être «appropriées» et correspondre au «degré de contrôle» des employeurs; deuxièmement, elles doivent être prises «dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable»²⁴.

²⁴ Il convient de noter qu'il s'agit d'un concept commun dans la législation relative à la SST qui apparaît effectivement dans la convention n° 155, dont l'article 4(2) dispose ce qui suit: «Cette politique [en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail] aura pour objet de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable» (BIT 1979).

Même si ces deux qualificatifs ne sont pas définis dans la convention n° 190 ou la recommandation n° 206, il apparaît clairement que les employeurs ne peuvent pas être responsables des situations, circonstances ou personnes qui échappent à leur degré de contrôle. Une certaine flexibilité est prévue. Autrement dit, les mesures prises doivent être proportionnées aux moyens disponibles et raisonnables dans un contexte donné. Il incombe donc à chaque pays ayant ratifié la convention n° 190:

- i) de définir les critères qui serviront à préciser le «degré de contrôle» des employeurs; et
- ii) d'évaluer les mesures à prendre et les moyens par lesquels ces mesures seront appliquées pour prévenir la violence et le harcèlement.

► Encadré 18. Violence et harcèlement et responsabilités des employeurs



Albanie: l'article 32(1) du Code du travail (loi n° 136/2015) dispose que les employeurs sont tenus de respecter et de protéger la relation d'emploi **en prenant toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité, la santé mentale et physique des salariés; prévenir le harcèlement moral et sexuel, et le faire cesser, par des sanctions appropriées; et prévenir tout comportement qui porterait atteinte à la dignité du salarié.**



Chine: depuis 2020, le Code civil tel que modifié énonce de nouvelles obligations, y compris pour les employeurs, en ce qui concerne le harcèlement sexuel. L'article 1010 dispose ce qui suit:

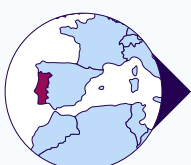
Une personne qui a été harcelée sexuellement contre son gré par des propos tenus oralement, par des écrits, par des images, par des actes physiques ou par des agissements similaires, a le droit de traduire en justice civile l'auteur de ces actes, conformément à la loi. Les organismes publics, les entreprises, les écoles et d'autres organisations doivent prendre des **précautions raisonnables**, accepter et entendre les plaintes, enquêter et traiter les cas, et **prendre d'autres mesures similaires pour prévenir le harcèlement sexuel** commis par une personne qui tire avantage de sa position et de son pouvoir, ou d'une relation supérieur/subordonné, et d'une situation similaire, **et le faire cesser.**



France: depuis le 1^{er} janvier 2019, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent nommer un référent chargé d'orienter, d'informer et d'aider les salariés dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (**réfèrent «lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes»**)²⁵.

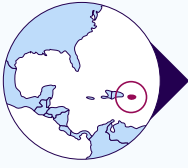


Niger: l'article 122 du décret n° 2017-682/PRN/MET/PS portant partie réglementaire du Code du travail dispose ce qui suit: «L'employeur doit prendre **toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements du harcèlement sexuel.**»



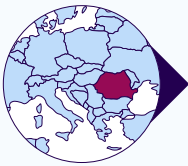
Portugal: le Code du travail, tel que modifié par la loi n° 73/2017 du 16 août 2017, renforce le cadre législatif de prévention du harcèlement, notamment en introduisant l'**obligation faite aux entreprises de plus de sept salariés d'adopter un code de bonne conduite sur le harcèlement sur le lieu de travail** (art. 127(1) k) et d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre de tout salarié chaque fois qu'une allégation de harcèlement au travail est révélée (art. 129(1) l). En 2018, un *Guide pour l'élaboration du code de bonne conduite pour la prévention du harcèlement au travail et la lutte contre ce phénomène* a été publié (Coelho et al. 2018).

²⁵ Dans son guide pratique, le gouvernement français propose que le référent «lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes»: i) en mettant en place des mesures de sensibilisation et de formation pour les employés et les responsables; ii) en orientant les salariés vers les autorités compétentes (inspecteur du travail, médecin du travail, Défenseur des droits); iii) en instaurant des procédures internes visant à encourager le signalement et le traitement d'une situation de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes; iv) en conduisant des enquêtes internes après le signalement d'une situation de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes (France 2019).



Porto Rico (États-Unis): l'article 5 de la loi n° 90 de 2020 énonce ce qui suit:

Un employeur qui se livre au harcèlement sur le lieu de travail, y incite ou le permet est civilement responsable à l'égard des personnes touchées. Il incombe à tout employeur de **prendre les mesures nécessaires pour éliminer ou réduire au minimum le fait de harcèlement sur le lieu de travail**. Par conséquent, tout employeur doit adopter et mettre en œuvre les politiques internes nécessaires pour prévenir, décourager et éviter le harcèlement dans le milieu de travail sur ses lieux de travail, ainsi que pour enquêter sur toutes les allégations et imposer les sanctions correspondantes le cas échéant.



Roumanie: l'article 2 de la loi n° 202 de 2002 sur l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes, telle que modifiée en 2015 et en 2018, dispose que les institutions et autorités publiques locales et centrales, civiles et militaires, de plus de 50 salariés, ainsi que les entreprises privées de plus de 50 salariés, doivent nommer un **salarié auquel sont attribuées les tâches relevant du domaine de l'égalité de chances et de traitement entre femmes et hommes, dont la prévention du harcèlement au travail et la lutte contre ce phénomène**.

Arabie saoudite: l'article 5(1) de la loi de 2018 contre le harcèlement dispose ce qui suit:

Les autorités compétentes du secteur public et du secteur privé doivent mettre en place les mesures nécessaires pour **prévenir et combattre le harcèlement dans leur propre environnement de travail**, qui doivent comprendre:



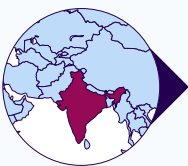
- a) un **mécanisme de plaintes interne** dans le secteur;
- b) les **procédures nécessaires pour établir la véracité et la gravité** des plaintes tout en préservant leur confidentialité;
- c) la **diffusion et la communication** de ces mesures aux personnes qu'elles ciblent.

Ledit article dispose également ce qui suit: «Les autorités compétentes du secteur public et du secteur privé doivent demander des comptes, en termes disciplinaires, à toute personne visée par les mesures prévues qui contreviendrait à toute disposition énoncée dans la présente loi, conformément aux procédures établies.»

Initiatives menées par les partenaires sociaux et les entreprises



Équateur: la Chambre des industries et de la production (CIP) a élaboré plusieurs mesures contre la violence fondée sur le genre. En particulier, en octobre 2020, elle a lancé une **campagne** globale sur la prévention et l'élimination de la violence contre les femmes au travail, à la maison, à l'école et dans la société («*Más unidas, más protegidas*»). De nombreuses entreprises membres de la CIP ont également adopté des codes de bonne conduite/de déontologie qui interdisent toute forme de violence ou de harcèlement à l'égard des femmes au travail (*Portal Diverso* 2020).



Inde: la compagnie de bus Bengaluru Metropolitan Transport Corporation a créé un comité pour la sûreté des femmes avec des membres de l'association des usagers, des organisations de la société civile et de la police. Après une **étude** auprès des usagers des bus, la compagnie a installé des **caméras de télévision en circuit fermé dans les bus et les gares routières**. Elle a également organisé une **formation sur la question du genre à l'intention des conducteurs** et a **cherché à recruter et à former des conductrices** dans le but notamment de combattre la violence et le harcèlement fondés sur le genre (Social Development Direct 2020a).



Japon: établi au début des années 1950 par des syndicats et des coopératives de consommateurs qui souhaitent permettre à leurs membres d'accéder à des financements, à une époque où les travailleurs étaient exclus du secteur financier, Rokin Banks est un réseau de 13 **institutions financières coopératives menées par des syndicats** qui opère dans tout le Japon. Il compte plus de 51 000 organisations membres qui représentent 11 millions de personnes, essentiellement des travailleurs, dont des travailleurs à faible revenu (Kurimoto, Koseki et Breda 2019). Rokin Banks a récemment élaboré et adopté les «Lignes directrices de Rokin concernant le harcèlement», qui apportent une protection contre toutes les formes de harcèlement, y compris le harcèlement par des tiers. La portée personnelle et matérielle de ces lignes directrices reflète les articles 2 et 3 de la convention n° 190. Ces lignes directrices octroient une large protection grâce à l'établissement de dispositifs internes en matière de signalement et de plainte, de moyens de recours et de réparation efficaces et de protection contre des représailles, d'un service de consultation pour les victimes et de mécanismes d'orientation vers les organismes spécialisés et les syndicats afin de garantir que toutes les formes de signalement de harcèlement sont centralisées et que les travailleurs ont facilement accès à ces services (Rokin Banks 2021).



Fédération de Russie: en janvier 2021, la **plateforme russe de livraison de repas** Yandex a ajouté de nouvelles conditions à sa politique. D'après ces nouvelles règles, la plateforme Yandex peut **bloquer ou restreindre l'accès des usagers aux fonctions des services en cas d'agression d'un livreur ou d'impolitesse à son égard**. L'entreprise prévoit d'**offrir un conseil juridique aux livreurs** qui seraient confrontés à de tels agissements (Khachatryan 2021).



Afrique du Sud: l'entreprise agricole Country Bird a mis en place une série de mesures visant à améliorer la sécurité physique et à réduire les risques de violence et de harcèlement fondés sur le genre pendant et après le travail. Après une série d'incidents, Country Bird a instauré un **service de minibus pour les travailleurs après leur quart de nuit et augmenté le nombre de caméras de télévision en circuit fermé dans l'usine** (Social Development Direct 2020c).

► 5.2. Adoption et mise en œuvre d'une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement

Les pays qui ont ratifié la convention doivent notamment prescrire aux employeurs «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» (art. 9). Il s'agit d'une stratégie clé pour promouvoir un **environnement et une culture de travail exempts de violence et de harcèlement**. Fondées sur les pratiques existantes et sur les éléments figurant au paragraphe 7 de la recommandation n° 206, ces politiques pourraient, par exemple, inclure l'engagement et la responsabilité de l'employeur eu égard au maintien d'un environnement sûr (paragr. 7 a) et c); une définition de la violence et du harcèlement; et des exemples pertinents des comportements, conduites et pratiques interdits selon le contexte, le secteur et la profession.

Il est souhaitable que ces politiques établissent des **programmes de prévention de la violence et du harcèlement** qui, le cas échéant, contiennent des objectifs mesurables (recommandation n° 206, paragr. 7 b)). Il est également souhaitable d'informer les salariés sur leurs droits et responsabilités, y compris les **mesures disciplinaires** qui peuvent dériver des violations de ces interdictions (recommandation n° 206, paragr. 7 c)).

Ces politiques devraient consister à encourager les salariés à signaler les comportements et les communications qui pourraient conduire à la violence et au harcèlement, en fournissant des **informations sur les procédures de plainte et d'enquête** et sur l'engagement de l'employeur à traiter tout incident en temps opportun et de manière efficace (recommandation n° 206, paragr. 7 d) et e)). À ce propos, il serait important que les employeurs s'engagent à **protéger le droit des individus à la vie privée et à la confidentialité en le conciliant avec le droit des travailleurs d'être informés de tout danger**, ainsi que leur **droit de ne pas être des victimes ni de subir des représailles** (recommandation n° 206, paragr. 7 f) et g)). Ces politiques devraient être régulièrement communiquées aux salariés (sous des formes accessibles selon le cas) et systématiquement appliquées.

► Encadré 19. Dispositions juridiques imposant des politiques du lieu de travail relatives à la violence et au harcèlement

Ces dernières années, de nombreux pays ont adopté des dispositions imposant aux employeurs d'adopter une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement, en tant que politique autonome expressément consacrée à la question de la violence et du harcèlement ou dans le cadre de leurs obligations découlant de leur devoir de fournir un lieu de travail sûr conformément aux règles de SST ou de leur devoir de garantir un lieu de travail exempt de discrimination.

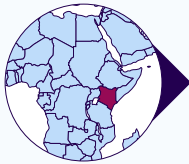
Canada: depuis le 1^{er} janvier 2021, les employeurs travaillant dans un secteur ou un lieu de travail sous réglementation fédérale doivent élaborer une **politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail** avec le comité d'orientation, le comité du lieu de travail ou le représentant en matière de santé et de sécurité, selon la taille de l'employeur. cette politique devrait normalement:

- préciser l'engagement de l'employeur à prévenir le harcèlement et la violence et à protéger les employés;
- décrire les rôles des parties sur les lieux de travail relativement au harcèlement et à la violence en milieu de travail;
- citer les facteurs de risque qui contribuent au harcèlement et à la violence en milieu de travail;
- énumérer les formations que l'employeur offrira sur le harcèlement et la violence en milieu de travail;
- définir le processus de règlement des plaintes que les employés doivent suivre s'ils sont témoins ou victimes de harcèlement ou de violence en milieu de travail;
- indiquer la raison pour laquelle un examen et une mise à jour de l'évaluation du milieu de travail doivent être effectués;
- inclure les procédures d'urgence à mettre en œuvre dans les cas suivants:
 - lorsqu'un incident constitue un danger immédiat pour la santé et la sécurité d'un employé,
 - lorsqu'il existe une menace d'un tel incident;
- expliquer comment l'employeur entend protéger la vie privée des personnes en cause à l'occasion d'un:
 - incident,
 - processus de règlement d'un incident;
- décrire les recours dont peuvent disposer les personnes en cause dans un incident;
- indiquer les mesures de soutien offertes aux employés; et
- nommer la personne désignée pour recevoir les plaintes liées à la non-conformité de l'employeur au code ou au règlement (Canada, sans date).





France: l'article L1321-2 du Code du travail, tel que modifié en 2016, introduit l'obligation faite aux employeurs de disposer d'un **règlement intérieur** qui rappelle notamment «les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code».



Kenya: la loi sur l'emploi dispose qu'un employeur de 20 salariés ou plus doit, après consultation avec les salariés ou leurs représentants, le cas échéant, publier une **déclaration de politique générale sur le harcèlement sexuel**.



Panama: en vertu de la loi de 2018 contre la discrimination, tout employeur, toute institution publique et privée et tout établissement d'enseignement est désormais chargé d'élaborer des **politiques internes pour prévenir, éviter, décourager et sanctionner les actes discriminatoires tels que le harcèlement sexuel ou toute autre forme de harcèlement, l'intimidation sur le lieu de travail, le racisme et le sexisme**.



Pérou: en juillet 2019, le Pérou a adopté une nouvelle loi qui impose aux employeurs d'adopter des **politiques contre le harcèlement et des procédures d'enquête**, de dispenser une formation contre le harcèlement, de mener des évaluations annuelles du risque de harcèlement sexuel et de mettre sur pied un comité chargé de la lutte contre le harcèlement sexuel ou de nommer une personne chargée de cette lutte, selon la taille de l'employeur (décret suprême n° 014-2019-MIMP).

Philippines: en vertu de l'article 17 de la loi de 2018 sur les espaces sûrs, **les employeurs ou les autres personnes qui exercent une autorité, une influence ou un ascendant moral sur un lieu de travail sont tenus de prévenir, de décourager ou de sanctionner les agissements de harcèlement sexuel fondés sur le genre sur le lieu de travail**. À cette fin, l'employeur ou la personne qui exerce une autorité, une influence ou un ascendant moral doit:

- diffuser ou afficher dans un lieu visible une copie de la loi pour toutes les personnes sur le lieu de travail;
- prévoir des mesures de prévention du harcèlement sexuel fondé sur le genre sur le lieu de travail, notamment des séminaires sur la lutte contre le harcèlement sexuel;
- créer un mécanisme interne indépendant ou un comité sur la bienséance et les investigations auquel il incombera de traiter les plaintes pour harcèlement sexuel fondé sur le genre et d'enquêter dessus. il devra notamment:
 - nommer une femme à sa tête (au moins la moitié de ses membres doivent être des femmes),
 - protéger le plaignant contre des représailles, et
 - garantir la confidentialité dans la plus grande mesure possible;
- fournir et diffuser, en consultation avec toutes les personnes sur le lieu de travail, un code de bonne conduite ou une politique du lieu de travail.



Soudan du Sud: l'article 7(3) et (4) de la loi de 2017 sur le travail dispose ce qui suit:

3. Un employeur qui emploie 20 salariés ou plus doit, après consultation des représentants des employeurs, publier une **déclaration générale sur le harcèlement sexuel**.
4. Cette politique doit contenir, au minimum:
 - a) la définition du harcèlement sexuel [...] et
 - b) une déclaration indiquant que:
 - i) tout salarié a le droit de travailler à l'abri du harcèlement sexuel;
 - ii) l'employeur doit prendre des mesures pour garantir qu'aucun salarié n'est soumis au harcèlement sexuel;
 - iii) l'employeur doit prendre les mesures disciplinaires qu'il juge nécessaires à l'endroit de toute personne sous sa direction qui soumet un salarié au harcèlement sexuel.



En outre, cette déclaration doit contenir des dispositions relatives à la confidentialité et à l'interdiction des représailles ²⁶.



Ukraine: l'ordonnance n° 56 de 2020 du ministère de la Politique sociale a porté approbation des Lignes directrices relatives à l'inclusion, dans les conventions collectives, de dispositions visant à garantir l'égalité de chances et de possibilités pour les femmes et les hommes dans l'emploi. Ces lignes directrices recommandent que **les conventions collectives contiennent des dispositions sur la lutte contre le sexisme, différentes formes de harcèlement, dont le harcèlement sexuel, le harcèlement moral et d'autres formes de comportement agressif sur le lieu de travail** ²⁷.

5.2.1 Le devoir de collaboration des travailleurs et de leurs représentants

La convention n° 190 rappelle le rôle que les travailleurs et les autres personnes concernées doivent jouer, en mentionnant leurs «responsabilités» eu égard à la politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement (art. 9 a) à d)). D'après le paragraphe 7 de la recommandation n° 206, les pays qui ont ratifié la convention «devraient, selon le cas, 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 9 a) de la convention». Il y est en outre dit que cette politique devrait «préciser les droits et obligations des travailleurs et de l'employeur» (paragr. 7 c)). Les employeurs et les travailleurs ont des responsabilités en ce qui concerne la prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, ainsi que le fait de s'abstenir de commettre de tels actes. Les travailleurs et les autres personnes concernées ont le devoir général de prendre soin de leur propre sécurité et santé, ainsi que de celles des personnes qui pourraient être touchées par leurs agissements au travail. En outre, les travailleurs et leurs représentants jouent un rôle essentiel en élaborant, avec les employeurs, une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement, compte tenu de leur connaissance du fonctionnement des opérations, des activités de l'entreprise et des menaces potentielles. Ils jouent également un rôle essentiel dans le respect effectif des dispositions de la politique (OIT 2020c).

²⁶ L'article 5 de la loi de 2017 sur le travail contient une définition du «harcèlement sexuel» selon laquelle ce comportement peut se traduire par les agissements suivants:

a) plaisanteries à caractère sexuel ou indélicates, propos obscènes, sifflets, propos crus, insultes, insinuations, gestes indélicats et obscènes; b) commentaires avilissants sur l'anatomie d'une personne ou demandes persistantes de rendez-vous; c) demandes de faveurs sexuelles, questions sur la vie personnelle/sexuelle, propos suggestifs à connotation expressément sexuelle en échange de «récompenses»; d) contact physique non désiré, de quelque nature qu'il soit, y compris caresses, attouchements et baisers; e) affichages d'images pornographiques et suggestives et/ou d'objets sexuels; f) communications écrites, téléphoniques ou électroniques offensantes; g) exhibitionnisme ou vêtements indélicats; h) agression sexuelle et viol; i) les avances sexuelles indésirables, les demandes de faveurs sexuelles ou le comportement physique à caractère sexuel constituent également du harcèlement sexuel.

²⁷ Ces dispositions peuvent prévoir une procédure de plainte, le respect du principe de confidentialité et la protection contre les représailles, des règles disciplinaires, une stratégie de formation et la sensibilisation des salariés à ces questions.

► Encadré 20. Dispositions relatives aux responsabilités des travailleurs

Certains pays adoptent des dispositions imposant expressément aux travailleurs de s'abstenir de violence et de harcèlement au travail.



Djibouti: comme suite aux modifications apportées en 2018, les articles 4 *bis* et *ter* du Code du travail disposent que **tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral ou sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.**



Équateur: l'article 46 *j*) du Code du travail, tel que modifié en 2017, dispose que **le travailleur n'a pas le droit de commettre des agissements de harcèlement sur le lieu de travail** à l'égard d'un collègue, de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique ou d'un subordonné.



Grenade: la politique nationale de 2019 sur la SST énonce notamment les responsabilités suivantes des travailleurs: «**Coopérer** avec l'employeur dans le domaine de la mise en œuvre de la loi, des réglementations ou des politiques relatives à la SST. **Prendre les précautions d'usage** et ne pas mettre inconsidérément en danger la sécurité ou la santé de soi-même ou d'autrui. [...] **Signaler les problèmes de santé et de sécurité**, y compris les facteurs psychosociaux et le stress, les accidents, les incidents ou les accidents évités de justesse, liés au travail, au représentant pour la santé et la sécurité élu» (Grenade 2019, p. 14).

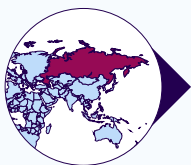
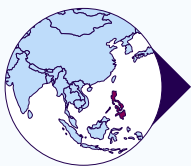


Mexique: en vertu de l'article 47 du Code du travail fédéral, **l'employeur peut mettre un terme à la relation d'emploi quand un travailleur a commis un acte de violence**, a insulté ou a maltraité des collègues, l'employeur ou sa famille, les dirigeants, des clients ou des fournisseurs.

Philippines: l'article 18 de la loi de 2018 sur les espaces sûrs dispose que:

Les salariés et les collaborateurs sont tenus:

- a) de s'abstenir de commettre des agissements de harcèlement sexuel fondés sur le genre;
- b) de décourager la conduite de harcèlement sexuel fondé sur le genre sur le lieu de travail;
- c) d'apporter un soutien moral ou social aux autres salariés, collaborateurs, collègues ou pairs victimes de harcèlement sexuel fondé sur le genre; et
- d) de signaler les agissements de harcèlement sexuel dont ils ont été témoins sur le lieu de travail.



Fédération de Russie: le paragraphe 6 du point 7.2 du règlement intérieur sur le travail, qui figure à l'annexe 6 de la convention collective de l'Université RUDN pour 2019-2022, définit l'expression «violation massive des obligations professionnelles» comme tout harcèlement sexuel ou d'autre nature à l'endroit d'un étudiant, d'un collègue, ainsi que l'expression de menaces graves à leur encontre; l'insulte et l'humiliation à l'égard de la dignité d'un étudiant, y compris les cas de violence physique ou psychologique à l'endroit d'un étudiant. Cette disposition énonce le droit de l'employeur de prévoir des mesures disciplinaires à l'endroit du salarié en question, voire de licencier la personne qui a commis de telles violences pour violation massive répétée, si celle-ci est considérée comme étant un «**travailleur pédagogique**» (Université RUDN 2019).

► 5.3. Donner un nouveau souffle à la sécurité et à la santé au travail pour lutter contre la violence et le harcèlement

L'article 9 *b)* et *c)* de la convention n° 190 reconnaît que **la violence et le harcèlement**, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et les risques psychosociaux y associés, constituent non seulement une question de discrimination et d'inéquité, mais également un **risque pour la santé**.

► Article 9

Tout Membre doit adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et en particulier, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable: [...]

- 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)* d'identifier 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;

Au fil des dernières décennies, plusieurs **instruments de l'OIT relatifs à la SST** ont été élaborés pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs. Il s'agit des normes suivantes:

- Convention (n° 155) et recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981;
- Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981;
- Convention (n° 161) et recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985;
- Recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002; et
- Convention (n° 187) et recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

Même si ces instruments ne traitent pas expressément de la violence et du harcèlement, cette conduite a toujours été considérée comme un risque évident pour la santé (OIT 2020c). La convention n° 190 et la recommandation n° 206 énoncent désormais clairement que la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, doivent être abordés dans le cadre de la gestion de la SST. L'article 12 de la convention n° 190 précise que l'un des moyens d'appliquer les dispositions de la convention consiste à étendre ou à adapter «les mesures existantes de sécurité et de santé au travail à la question de la violence et du harcèlement et [à élaborer] des mesures spécifiques si nécessaire»²⁸. Dans plusieurs pays, la législation relative à la SST inclut déjà le **devoir de l'employeur d'évaluer les risques pour la sécurité et la santé** associés à son lieu de travail afin de les repérer, de les réduire et, chaque fois que possible, de les prévenir. Si la direction est responsable du contrôle des risques, les travailleurs ont un rôle essentiel à jouer pour aider à repérer et à analyser les dangers sur le lieu de travail.

²⁸ Cela est particulièrement important pour les travailleurs dans l'économie informelle. Si les réglementations relatives à la SST contribuent à protéger les travailleurs contre les risques liés à la SST dans l'économie formelle, les travailleurs de l'économie informelle, qui, dans certains pays, peuvent représenter la majorité des travailleurs, ne sont souvent pas couverts par les réglementations relatives aux conditions de travail ou à la SST parce que les entreprises dans lesquelles ils travaillent ne sont pas réglementées ni enregistrées, et que les systèmes d'inspection du travail ne sont pas toujours en contact avec elles. Les millions de travailleurs qui opèrent dans l'économie informelle peuvent donc être d'autant plus vulnérables à la violence et au harcèlement, et avoir du mal à trouver de l'aide ou à être soignés après un accident, en particulier faute de protection sociale. Il est donc nécessaire de continuer à promouvoir et à renforcer la SST dans les lieux de travail informels au moyen de formations, d'activités de sensibilisation et de programmes ciblés. Voir OIT 2018d.

De nombreux facteurs contribuent à la violence et au harcèlement au travail, y compris les dangers psychosociaux et le stress au travail (OIT 2020g). Cela étant, le paragraphe 8 de la recommandation n° 206 énonce ce qui suit:

L'évaluation des risques sur le lieu de travail [...] devrait tenir compte des facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement, y compris les dangers et risques psychosociaux. Une attention particulière devrait être accordée aux dangers et risques qui:

- a) découlent des conditions et modalités de travail, de l'organisation du travail ou de la gestion des ressources humaines, selon le cas;
- b) impliquent des tiers, tels que des clients, des prestataires de service, des usagers, des patients et des membres du public;
- c) sont dus à la discrimination, à des abus liés à des relations de pouvoir, ou à des normes de genre ou normes culturelles et sociales favorisant la violence et le harcèlement ²⁹.

Les **risques psychosociaux** peuvent être définis comme étant les aspects de la conception, de l'organisation et de l'administration du travail, ainsi que des contextes sociaux et environnementaux, susceptibles de porter préjudice. Les risques psychosociaux qui causent le stress au travail peuvent également accentuer le risque de violence et de harcèlement au travail. Si la violence et le harcèlement peuvent être induits par plusieurs facteurs individuels, sociaux et organisationnels, la recherche montre que, à titre d'exemple, le harcèlement moral va probablement sévir dans des environnements de travail stressants dans lesquels les travailleurs sont exposés à des niveaux élevés de conflits interpersonnels et à des styles de direction toxiques (Johan Hauge, Skogstad et Einarsen 2007). D'autres études montrent également un cercle vicieux dans lequel les risques psychosociaux entraînent le harcèlement, qui entraîne à nouveau des risques psychosociaux (OIT 2020c). Les risques psychosociaux varient selon les secteurs, les lieux de travail, les groupes de travailleurs et les professions. Ils peuvent comprendre **la violence et le harcèlement exercés par des tiers**, ainsi que **la violence domestique**, le cas échéant. Les principaux dangers psychosociaux interdépendants qui peuvent conduire à la violence et au harcèlement, ou constituer intrinsèquement des expressions du harcèlement, sont notamment:

- le descriptif et le contrôle des tâches;
- la charge de travail et l'espace de travail;
- le temps de travail;
- l'environnement de travail physique;
- la culture et la fonction de l'organisation;
- la façon de diriger;
- les relations interpersonnelles au travail;
- la «normalisation» de la violence et du harcèlement (OIT 2020c).

En outre, la **discrimination, les différences culturelles et linguistiques, et d'autres vulnérabilités** croisent généralement les risques psychosociaux, ce qui a des effets sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Pour ces raisons, la convention n° 190 et la recommandation n° 206 disposent que l'évaluation et la gestion des risques sur le lieu de travail tiennent compte de tous les facteurs susceptibles d'accroître le risque de violence et de harcèlement.

²⁹ En 2016, la réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail a également défini une série de facteurs qui accroissent le risque de violence et de harcèlement, dont: a) le travail en contact avec le public; b) le travail avec des personnes en souffrance; c) le travail avec des objets de valeur; d) le travail dans les situations où les travailleurs ne sont pas couverts ou sont couverts de manière inadéquate par la législation du travail et la protection sociale; e) le travail dans un climat de restrictions (des locaux mal équipés ou une dotation insuffisante en personnel peuvent provoquer attentes et frustrations); f) des horaires de travail difficilement conciliables avec une vie sociale (par exemple, le travail du soir et de nuit); g) le travail effectué seul, dans un relatif isolement ou dans des lieux éloignés; h) le travail dans des espaces d'intimité et dans des domiciles privés; i) le pouvoir de refuser des services, qui augmente le risque de violence et de harcèlement de la part de ceux qui ont demandé ces services; j) le travail dans des zones de conflit, en particulier la fourniture de services publics et de secours; et k) les taux élevés de chômage (BIT 2016b, paragr. 9).

Après avoir déterminé tous les dangers et évalué les risques y associés, il convient d'**adopter des mesures appropriées pour prévenir ces risques, ou les maîtriser, afin d'en réduire les effets au minimum et de prévenir des cas similaires à l'avenir.**

La détermination des dangers et l'évaluation des risques de violence et de harcèlement peuvent également constituer une voie pour répondre aux préoccupations qui peuvent concerner particulièrement les personnes handicapées et d'autres individus ou groupes en situation de vulnérabilité. Les exemples de mesures visant à prévenir et à maîtriser les risques peuvent varier et dépendent de la nature du lieu de travail et de la main-d'œuvre, ainsi que du secteur dans lequel les employeurs opèrent. Ces mesures peuvent inclure:

- la mise en place ou la mise à jour des contrôles de l'accès aux installations;
- l'installation de caméras de sécurité;
- la révision des descriptifs de poste afin de faire en sorte que les devoirs et obligations relatifs à la sûreté et à la sécurité des travailleurs soient clairement définis; et
- la création de protocoles d'intervention en cas de violence et de harcèlement sur le lieu de travail.

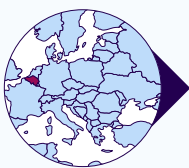
► Encadré 21. Violence et harcèlement en tant que question de sécurité et de santé à inclure dans les réglementations relatives à la SST

Récemment, un nombre croissant de pays ont inclus une mention expresse de la violence et du harcèlement et des risques psychosociaux y associés dans la gestion de la SST, y compris dans le champ d'application de la législation relative à l'indemnisation des travailleurs.

Australie: en 2021, un guide publié par Safe Work Australia a défini le **harcèlement sexuel comme un danger sur le lieu de travail** dont on sait qu'il cause des risques psychologiques et physiques pour la santé et la sécurité (Australie 2021a). Par conséquent, les employeurs sont tenus:



- d'examiner les politiques relatives au comportement au travail et à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail, ainsi que les pratiques actuelles sur le lieu de travail, afin de faire en sorte que les risques de harcèlement sexuel sur le lieu de travail soient repérés et dûment combattus, et que les obligations en matière de diligence raisonnable et les obligations des agents s'étendent au harcèlement sexuel sur le lieu de travail;
- de garantir que tous les travailleurs connaissent et comprennent ces politiques, ainsi que leurs droits et obligations s'agissant du harcèlement sexuel;
- de garantir que tous les «lieux de travail» sont inclus dans ces examens, compte tenu du caractère répandu du travail à distance;
- de garantir que les procédures de signalement internes rendent bien compte des informations sur les cas survenus, avec précision et à temps.



Belgique: en 2014, la définition **de la violence et du harcèlement** au travail figurant dans les réglementations liées à la SST a été modifiée en vue d'y **inclure les risques psychosociaux**, dont le stress, le burn-out et les conflits interpersonnels (Arrêt royal de 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail).

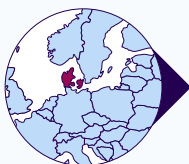
Canada: l'article 8 (Recensement des facteurs de risque) du Règlement de 2020 sur la prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail dispose ce qui suit:



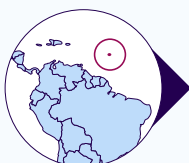
L'employeur, conjointement avec le partenaire concerné, **recense les facteurs de risque, internes et externes au lieu de travail, qui contribuent au harcèlement et à la violence sur le lieu de travail**, en tenant compte:

- a) de la culture, des conditions, des activités et de la structure organisationnelle du lieu de travail;
- b) des circonstances externes au lieu de travail, telles que la violence familiale, susceptibles de donner lieu à du harcèlement et à de la violence sur le lieu de travail;
- c) de tous rapports, registres et données en lien avec le harcèlement et la violence sur le lieu de travail;
- d) de la conception physique du lieu de travail;
- e) des mesures en place pour protéger la santé et la sécurité psychologique sur le lieu de travail.

Danemark: le décret de 2020 sur l'**environnement de travail psychosocial** inclut expressément le «**comportement offensant, y compris le harcèlement moral et le harcèlement sexuel**» (art. 22 à 24), qui est défini comme «une situation dans laquelle une ou plusieurs personnes expose(nt) une ou plusieurs personnes de l'entreprise, massivement ou à plusieurs reprises, au harcèlement moral, au harcèlement sexuel ou à un autre comportement dégradant sur le lieu de travail. Ce comportement doit être considéré comme dégradant par la personne qui le subit». Ce décret inclut également la **violence liée au travail**, qui est définie comme la «situation dans laquelle les personnes qui ne sont ni salariées ni employeuses de l'entreprise, notamment des citoyens et des clients, font usage de la violence à l'endroit d'employés ou d'employeurs» (art. 25). Dans les deux cas, il dispose qu'à «tous les stades, le travail doit être planifié, organisé et exécuté de manière responsable, compte dûment tenu de la santé et de la sécurité, à court et long termes» (art. 22, 26 et 31). Il dispose également qu'en cas de **violence liée au travail en dehors des heures de travail**, «l'employeur doit garantir que les salariés sont dûment informés de la marche à suivre pour faire face à des épisodes violents liés au travail en dehors des heures de travail et à leur préfiguration» (art. 32(1)). En outre, «pour emploi dans le cadre de l'assistance fournie, l'employeur doit faire en sorte que des lignes directrices soient établies pour faciliter la bonne gestion des épisodes violents liés au travail en dehors des heures de travail et de leur préfiguration» (art. 32(2)). Enfin, l'article 34 dispose également que «l'employeur doit garantir que tout salarié qui subit un événement violent lié au travail en dehors des heures de travail bénéficie d'une aide pour dénoncer cet incident à la police».



Grenade: la politique nationale de 2019 sur la SST dispose ce qui suit: «Tous les travailleurs doivent être couverts par la présente politique, qu'ils soient employés à temps complet, à temps partiel, ou d'une autre manière, y compris les stagiaires, les personnes aux capacités différentes, les prisonniers et les sous-traitants. **Les mesures qui découlent de la présente politique seront mises en œuvre dans chaque lieu de travail, dans les secteurs public, privé ou informel**, et seront équitables, inclusives et non discriminatoires. **Les autres personnes qui ont une raison de se trouver sur ce lieu de travail doivent également tirer protection de cette politique**» (Grenade 2019, p. 10).





Mexique: la norme mexicaine officielle NOM-035-STPS-2018 (NOM-035) vise à **déterminer, à analyser et à prévenir les facteurs de risques psychosociaux sur le lieu de travail qui peuvent causer des troubles anxieux**, des états de stress graves ou des troubles de l'adaptation, qui découlent de la nature du travail que les salariés accomplissent, entre autres questions. Les facteurs de risque sont notamment «les relations familiales, la direction et les relations négatives, et la violence sur le lieu de travail». Les entreprises comptant 16 salariés ou plus sont également tenues:

- de déterminer et d'analyser les facteurs de risque;
- d'effectuer une évaluation psychologique et un examen médical pour le salarié qui présente des symptômes d'une altération de sa santé;
- de créer un programme pour prévenir et contrôler les facteurs de risque, qui peut inclure une politique de prévention écrite favorisant la sensibilisation et l'aide sociale, ainsi qu'un moyen de porter plainte.



Pérou: en juillet 2019, le Pérou a adopté une législation imposant aux employeurs d'adopter des politiques contre le harcèlement et des procédures d'enquête, de dispenser une formation contre le harcèlement et de mener des **évaluations de risque de harcèlement sexuel annuelles**³⁰.



Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord: en 2020, la Commission de l'égalité et des droits de l'homme a publié des orientations techniques sur le harcèlement sexuel et le harcèlement au travail d'après lesquelles les employeurs doivent réfléchir sur les **déséquilibres de pouvoir** dans leur organisation et envisager ce qu'ils pourraient faire pour y remédier. En outre, elles recommandent de mener une **évaluation des risques de harcèlement sexuel** en utilisant les cadres de gestion des risques existants qui sont traditionnellement utilisés dans le contexte de la santé et de la sécurité au travail. Les évaluations doivent déterminer les risques, tels que les déséquilibres de pouvoir, l'insécurité de l'emploi, le fait de travailler seul, la présence d'alcool, les tâches face au client, les événements particuliers qui soulèvent des tensions à l'échelle locale ou nationale, le manque de diversité au sein de la main-d'œuvre et le détachement de travailleurs, ainsi que des mesures de contrôle, afin de réduire ces risques au minimum (Royaume-Uni 2020).

► 5.4. Fournir des informations et une formation accessibles

La convention dispose également que les États qui l'ont ratifiée doivent prescrire aux employeurs de fournir aux travailleurs et autres personnes concernées, sous des formes accessibles selon le cas, des informations et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement identifiés et sur les mesures de prévention et de protection correspondantes, y compris sur les droits et responsabilités des travailleurs et autres personnes concernées (convention n° 190, art. 9 d)). Fournir des informations et une formation peut contribuer à établir une culture sur le lieu de travail propice à la réduction du risque de violence et de harcèlement, ainsi qu'à garantir que les travailleurs savent comment dénoncer la violence ou le harcèlement, le cas échéant, et vers quelles ressources se tourner.

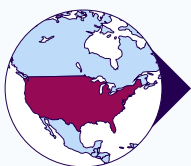
³⁰ Décret suprême n° 014-2019-MIMP: la nouvelle réglementation dispose également que les employeurs sont tenus d'adopter des politiques contre le harcèlement et des procédures d'enquête, de dispenser une formation contre le harcèlement et d'effectuer des analyses annuelles du risque de harcèlement sexuel.

Il est essentiel d'élaborer des approches et des méthodes efficaces en matière de formation pour prévenir la violence et le harcèlement. La pratique récente se concentre sur une plus grande maîtrise des compétences liées à la sensibilisation et de la gestion des conflits, ou sur la lutte contre les normes sociales préjudiciables qui ont des répercussions sur le monde du travail. Les méthodes visant à promouvoir la civilité sur le lieu de travail, l'égalité et le respect, l'intervention de tiers, à déterminer les biais inconscients, à accroître l'intelligence émotionnelle et à développer une communication et des compétences de supervision plus efficaces sont des pratiques prometteuses (McCann 2018)³¹.

► **Encadré 22. Dispositions et initiatives récentes sur la formation à la prévention de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail**



Italie: d'après le paragraphe 3 *bis* du Code de l'égalité des chances, tel que modifié en 2018, en vertu de l'article 2087 du Code civil, les employeurs sont tenus d'assurer des conditions de travail qui garantissent l'intégrité physique et psychique et la dignité des travailleurs, et de **convenir avec les syndicats des mesures d'information et de formation visant à prévenir le harcèlement sexuel au travail.**



États-Unis: un nombre croissant d'États et de villes des États-Unis ont adopté des textes législatifs qui imposent une **formation sur le harcèlement sexuel**; des lois, réglementations et décisions judiciaires fédérales et d'État ont clairement établi que les employeurs devaient dispenser une **formation contre le harcèlement** à tous les salariés dans tous les États. La Californie dispose également que les employeurs doivent dispenser une formation sur le harcèlement en anglais et en espagnol. La ville de New York a adopté la loi n° 96 de 2018 contre le harcèlement sexuel qui impose à tous les employeurs de 15 salariés et plus de dispenser une formation annuelle sur le harcèlement sexuel à tous les salariés, stagiaires, sous-traitants indépendants et travailleurs à leur compte. Les autorités de la ville ont créé un site Web qui dispense gratuitement la formation nécessaire (Ville de New York, 2018).

► **Encadré 23. Formation sur la prévention du harcèlement sexuel dans l'industrie mondiale de l'habillement: expériences du programme Better Work de l'OIT et de la SFI**

Depuis 2012, le programme Better Work de l'OIT et de la SFI apporte une assistance technique et renforce les capacités s'agissant des conditions de travail dans l'industrie de l'habillement, notamment en combattant le harcèlement sexuel et en encourageant l'égalité et la non-discrimination¹. Les éléments probants et l'expérience de Better Work montrent que le harcèlement sexuel peut être réduit:

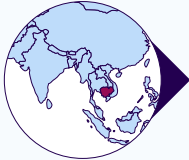
- en établissant une politique de lutte contre le harcèlement, en instaurant des mécanismes de plainte internes et en créant des procédures d'orientation vers les autorités nationales compétentes;
- en alignant les primes des superviseurs et des travailleurs, par exemple en évitant de fixer des quotas de production élevés pour les travailleurs tout en prévoyant une rémunération salariale pour les superviseurs;
- en renforçant les capacités des dirigeants, des superviseurs hiérarchiques et des travailleurs s'agissant de la prévention du harcèlement sexuel et de la réaction à avoir quand du harcèlement sexuel est dénoncé, au moyen d'une formation adaptée au contexte culturel;

¹ Pour plus d'informations, voir le site Web de Better Work à l'adresse suivante: <https://betterwork.org/> (Brown, Dehejia et Robertson 2018; Babbit, Brown et Antolin 2020; Brown et Lin 2014; Truskinovsky, Rubin et Brown 2014).

³¹ À titre d'exemple, les programmes visant à modifier les normes communautaires et à donner aux tiers les moyens d'agir pour mettre un terme à l'agression et au harcèlement ont montré de bons résultats. La formation sur l'intervention de tiers, par exemple, est liée à des changements comportementaux, ainsi qu'à une diminution du nombre d'agressions sur les campus universitaires et au sein de l'armée américaine (Hayes, Kaylor et Oltman 2020; Danna *et al.* 2020; Mishra et Davison 2020).

- en améliorant les compétences dans les domaines de la communication et de la supervision par l'intermédiaire de la formation;
- en luttant contre la tolérance du harcèlement sexuel dans l'organisation par une sensibilisation dans toute l'entreprise.

Cette approche a fait la preuve de son efficacité:



Cambodge: comme suite aux services de Better Work, les travailleurs ont dit que leur exposition au harcèlement sexuel avait reculé de près d'un point sur une échelle qui en compte quatre entre 2015 et 2018.



Jordanie: comme suite à la sensibilisation et à la formation spécialisée de Better Work, la probabilité que des travailleurs soient concernés par du harcèlement sexuel dans l'usine a diminué de 18 points de pourcentage ces six dernières années.



6

**L'obligation de garantir un
contrôle de l'application et
des moyens de recours et
de réparation efficaces**

La convention n° 190 et la recommandation n° 206 énoncent les principes et les orientations sur lesquels les États devraient se fonder pour mettre en place des mécanismes de signalement et de règlement des conflits solides et efficaces afin de combattre la violence et le harcèlement (convention n° 190, art. 4(2) et 10; recommandation n° 206, paragr. 14 à 22).

Souvent, la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, ne sont guère dénoncés, notamment faute d'informations et de sensibilisation sur ce qui constitue la violence et le harcèlement, par peur des représailles, dont le licenciement, et par manque de confiance dans le fait que le système offrira des moyens de recours et de réparation permettant de rétablir la situation antérieure du plaignant.

En outre, la recherche montre que les victimes qui dénoncent ces cas ont une carrière, une santé mentale et une santé physique plus mauvaises que celles qui ne portent pas formellement plainte. Certaines études montrent également que les enquêtes laissent souvent à désirer, que les auteurs sont rarement sanctionnés et que les plaignants, en particulier les femmes et les individus qui appartiennent aux groupes vulnérables, quittent souvent leur emploi et interrompent leur carrière (Dobbin et Kalev 2020).

► 6.1. Permettre le signalement et améliorer le contrôle de l'application

L'article 10 de la convention n° 190 comprend une série de mesures fondées sur la pratique existante à l'échelle nationale que chaque pays pourrait mettre en œuvre ou renforcer selon la situation nationale. Afin de permettre et d'encourager le signalement de la violence et du harcèlement à un stade précoce, et de donner efficacement suite à ces plaintes, la convention n° 190 et la recommandation n° 206 affirment des principes qui doivent être garantis quelle que soit la procédure concrète instituée au niveau national ou sur le lieu de travail, comme expliqué ci-après.

6.1.1. Garantir un accès facile, la sécurité, l'équité et l'efficacité

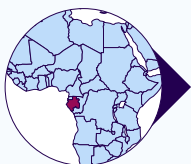
Les mécanismes de plainte peuvent être internes (au sein de l'entreprise) ou externes (par le ministère du Travail ou d'autres ministères compétents, le système judiciaire, les dispositifs sectoriels ou collectifs, les tribunaux ou cours spécialisés, l'inspection du travail, les organismes de règlement des différends, les organismes chargés des droits de l'homme et de l'égalité, ou d'autres organismes quasi judiciaires). Quel que soit le mécanisme, la convention n° 190 et la recommandation n° 206 disposent que ces voies doivent être facilement accessibles, sûres, justes et efficaces³².

La législation du travail, y compris les règles relatives à la SST et les conventions collectives, prévoit souvent des **mécanismes de plainte internes** et peut disposer que la plainte est examinée par le superviseur ou, si celui-ci est l'auteur présumé, par une autre personne.

³² Comme un groupe d'experts ayant participé à l'élaboration de la recommandation (n° 130) de l'OIT sur l'examen des réclamations, 1967, l'a fait valoir, «des procédures équitables et efficaces qui prévoient un examen ordonné des réclamations constituent une soupape de sûreté qui aide à prévenir l'éclosion de conflits plus sérieux. En outre, de telles procédures peuvent contribuer à la création d'un climat de confiance mutuelle entre la direction et les travailleurs, lequel est si nécessaire pour de bonnes relations professionnelles» (OIT 1964, paragr. 39). Si à ce jour aucun instrument de l'OIT ne contient de grands principes directeurs complets sur des systèmes de règlement des conflits efficaces, des orientations et des principes relatifs aux conflits individuels du travail figurent dans différents instruments, dont la recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951, et la recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967. Plus récemment, la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, a disposé que les peuples intéressés «doivent bénéficier d'une protection contre la violation de leurs droits et pouvoir engager une procédure légale, individuellement ou par l'intermédiaire de leurs organes représentatifs, pour assurer le respect effectif de ces droits» (art. 12). La convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, dispose que tout Membre doit «prendre des mesures afin d'assurer [...] que tous les travailleurs domestiques, seuls ou par l'intermédiaire d'un représentant, aient un accès effectif aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends, à des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles qui sont prévues pour l'ensemble des travailleurs» (art. 16). La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, recommande également de garantir l'«accès effectif à la justice». D'une manière générale, et pour une analyse comparative sur ce sujet, voir Ebisui, Cooney et Fenwick 2016; BIT 2018b; OIT 2013.

► Encadré 24. Garantir l'accès à la justice au niveau du lieu de travail

Récemment, des mesures ont été prises dans plusieurs pays pour prévoir des procédures expresses en cas de violence et de harcèlement, notamment la mise en place de comités internes spécifiques ou d'un système de signalement anonyme.



Gabon: l'article 6 de la loi de 2016 portant sur la lutte contre le harcèlement professionnel dispose que «le salarié, l'agent public ou le stagiaire qui s'estime victime de harcèlement moral ou sexuel peut **saisir, sous pli confidentiel, les délégués du personnel, l'employeur, l'inspection générale des services ou l'inspection du travail**». L'article 8 dispose que «**[I]es délégués du personnel et les délégués syndicaux dans l'entreprise ainsi que l'organisation syndicale dans le secteur public disposent d'un droit d'alerte**».



Mexique: en mars 2020, le secrétariat au Travail et à la Prévoyance sociale a publié un **protocole type visant à combattre et à éliminer la violence** (Mexique 2020). Ce protocole définit les **procédures ou mécanismes visant à apporter une assistance aux victimes présumées de violence sur le lieu de travail, à définir les organismes compétents qui peuvent apporter leur concours sur ces questions** et à encourager une culture d'entreprise caractérisée par l'égalité de genre et un environnement de travail qui contribue à éliminer la violence sur le lieu de travail. Il englobe la protection et les mesures favorisant le changement de comportement en vue d'éviter une victimisation secondaire et de contribuer à réduire les cas de violence. Il prévoit également la création d'un «**comité de prise en charge et de suivi**», comité interne formé de représentants de l'entreprise et des salariés et chargé de contrôler l'application du protocole.

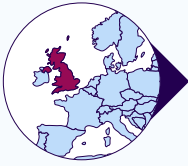


Panama: aux termes de la loi de 2018 contre la discrimination, tous les employeurs, institutions et établissements d'enseignement publics et privés doivent mettre en place des **procédures internes permettant aux individus de déposer une plainte pour harcèlement et prévoyant le règlement de ces plaintes**. En vertu de ladite loi, ces procédures doivent être **adéquates et efficaces** afin de permettre le **règlement rapide de ces plaintes**, tout en garantissant également la **confidentialité et en accordant la protection adéquate au plaignant et aux témoins**.



Pérou: en juillet 2019, le Pérou a adopté un texte de loi qui impose aux employeurs de créer un **comité d'intervention en cas de harcèlement sexuel** ou de nommer un **délégué chargé des cas de harcèlement sexuel**, selon la taille de l'entreprise³³. Les lieux de travail qui comptent 20 salariés ou plus doivent constituer un comité d'intervention en cas de harcèlement sexuel. Dans ceux qui en comptent moins de 20, un délégué chargé des cas de harcèlement sexuel assumera le rôle de ce comité. Si un cas de harcèlement sexuel concerne une société d'externalisation ou interposée, la plainte doit être déposée auprès de la société mère ou de l'utilisateur principal, qui doit conduire la procédure d'enquête par son comité d'intervention en cas de harcèlement sexuel. La procédure d'enquête peut être engagée par une partie concernée, à la demande de la victime ou d'un tiers, ou d'office.

³³ Décret suprême n° 014-2019-MIMP.



Royaume-Uni: d'après les orientations techniques de 2020 de la Commission de l'égalité et des droits de l'homme, les employeurs devraient envisager de mettre en place des systèmes permettant les dénonciations **anonymes**. Grâce à l'anonymat, ces systèmes pourraient: recevoir les plaintes qui autrement ne seraient pas déposées; encourager les plaignants à se manifester; permettre une forme d'action, même lorsqu'une enquête complète n'est pas possible. En outre, ces lignes directrices recommandent également aux employeurs de faire en sorte qu'il y ait des **travailleurs formés capables d'accompagner un plaignant tout au long de la procédure de plainte**. Ces travailleurs peuvent être membres de l'équipe des ressources humaines ou nommés «**gardiens**» (Royaume-Uni 2020).

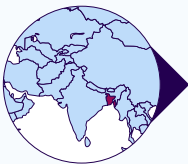


Arabie saoudite: aux termes de la loi de 2018 contre le harcèlement, **toutes les organisations des secteurs public et privé sont tenues de prendre des mesures de prévention du harcèlement**. Les employeurs doivent mettre en place un **mécanisme de plainte** et une **procédure internes** traitant ces questions en toute confidentialité, prononçant des mesures de réparation en cas de violation de la loi et n'empêchant ni ne remplaçant le droit d'une victime de porter plainte par ailleurs auprès des autorités compétentes.

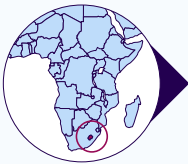
Initiatives menées par les partenaires sociaux et les entreprises



Argentine: l'**Asociación Bancaria** a adopté un protocole contre la violence sur le lieu de travail, la violence sexiste et la violence sur le lieu de travail fondée sur le genre pour la Banco de la Nación Argentina. Ce protocole établit une procédure interne qui traite ces cas, dont les cas de violence fondée sur le genre à l'égard de personnes LGBTQI+. Il mentionne expressément le cyberharcèlement et prévoit dix jours de congé pour les victimes de violence domestique (Banco Nación 2020).



Bangladesh: l'**Accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments au Bangladesh** est un accord juridiquement contraignant entre les marques mondiales, les détaillants et les syndicats qui vise à améliorer la sécurité dans l'industrie de l'habillement et du textile. Cet accord dote les travailleurs d'un **mécanisme de plainte indépendant par lequel ils peuvent exprimer des préoccupations sur des sujets tels que la violence sur le lieu de travail, en toute confidentialité, et être protégés contre les représailles**.



Lesotho: un **mécanisme de plainte indépendant** a été créé pour combattre le harcèlement sexuel dans les **usines textiles du Lesotho**. L'organe de contrôle a le pouvoir d'enquêter sur les plaintes et d'imposer aux usines de prendre des mesures disciplinaires à l'égard des auteurs ou de les licencié (Abimourched *et al.* 2019).



Singapour: les partenaires tripartites ont élaboré un document intitulé *Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment* qui sert de guide pratique pour les employeurs et les salariés afin qu'ils puissent mieux prévenir et affronter le harcèlement sur le lieu de travail. Ce document souligne l'importance d'une **gestion préventive et met l'accent sur les mesures de prévention afin de garantir un lieu de travail sûr et favorable**. Il propose également des mesures clés et des moyens de recours et de réparation à l'intention des employeurs et des personnes concernées en cas de harcèlement (Singapour 2015).

La **conciliation**, la **médiation** et l'**arbitrage** peuvent également être mis à disposition ou prévus lorsqu'une plainte est déposée en interne (par des procédures de règlement des conflits ou de plainte prévues par les conventions collectives) ou en externe (par une conciliation devant les tribunaux, la conciliation extrajudiciaire par des procédures autonomes, ou les systèmes d'administration publique). La pratique montre que différentes approches mettant davantage l'accent sur le fait de susciter un dialogue attentif et réactif en écoutant les deux parties semblent avoir raison de la nature accusatoire des modèles juridiques, améliorer la satisfaction du plaignant et réduire les représailles (Dobbin et Kalev 2020).

► Encadré 25. Violence et harcèlement et accords de non-divulgence

Dans certaines juridictions, un nombre croissant de dispositions visent à venir à bout de la pratique qui consiste à inclure les différends liés à la violence et au harcèlement – et en particulier la violence et le harcèlement fondés sur le genre et la discrimination – dans le champ d'application des **accords de non-divulgence**. Ces accords contiennent généralement, entre autres dispositions, des dispositions relatives à la confidentialité et au non-décrédit mutuel, ce qui empêche les parties de parler des conditions du règlement et des circonstances l'entourant. Comme suite à plusieurs scandales qui ont défrayé la chronique, certains pays ont pris des mesures pour faire en sorte que les accords de non-divulgence ne soient pas utilisés pour réduire les victimes ou les lanceurs d'alerte au silence, quel que soit leur statut contractuel, si ces personnes affirment qu'il y a eu un comportement répréhensible, en particulier du harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement fondé sur la discrimination. À ce propos, l'article 10 c) de la convention n° 190 dispose que les États qui ont ratifié la convention devraient «veiller à ce que les exigences en [matière de vie privée et de confidentialité] ne soient pas appliquées abusivement» (OIT 2019c, paragr. 828).

À titre d'exemple, en 2020, le service d'arbitrage Acas du **Royaume-Uni** a déconseillé aux entreprises et aux travailleurs d'utiliser des accords de non-divulgence pour empêcher quiconque de dénoncer le harcèlement sexuel, la discrimination ou le lancement d'alertes au travail (Acas 2020). Aux **États-Unis**, des dispositions ont été prises dans nombre d'États pour empêcher que les accords de non-divulgence ne soient utilisés à mauvais escient. Par exemple, dans le New Jersey, en vertu d'une loi entrée en vigueur en mars 2019, les employeurs ne peuvent plus appliquer les accords de non-divulgence liés aux plaintes pour discrimination, harcèlement et représailles contre un salarié en poste ou un ancien salarié (Avallone et Meade 2019).

Cette même année, l'État de New York a adopté un règlement disposant qu'un travailleur ne peut être lié par un accord conclu après le 11 octobre 2019 qui interdit au travailleur de révéler des faits de harcèlement ou le règlement d'une plainte pour harcèlement fondé sur toute catégorie protégée, sauf si le travailleur préfère se taire³⁴.

Ces dernières années, de nombreux pays se sont lancés dans des réformes législatives afin que les **mécanismes de plainte externes** en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail soient sûrs et faciles d'accès et qu'ils traitent l'affaire dans des délais appropriés, en particulier dans les cas de comportements fondés sur la discrimination.

³⁴ Si le travailleur préfère se taire, trois étapes doivent être suivies: 1. la clause de non-divulgence doit être écrite dans un accord en anglais simplifié et, le cas échéant, dans la langue principale du travailleur également; 2. le travailleur doit disposer de 21 jours au moins pour étudier la clause de non-divulgence et de sept jours de rétractation, après signature; 3. après expiration de la période de rétractation, le travailleur et l'employeur doivent conclure un deuxième accord qui inclut la clause de non-divulgence et toute autre clause réglant la plainte pour harcèlement (Zweig 2020).

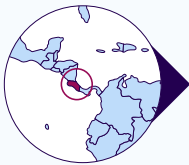
► Encadré 26. Renforcement des mécanismes de signalement et de règlement des conflits en dehors du lieu de travail



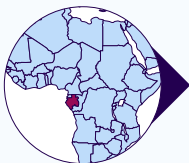
Brésil: en 2017, le gouvernement a adopté l'ordonnance n° 583 portant Politique nationale de prévention du harcèlement sexuel, du harcèlement moral et de la discrimination, ainsi que de lutte contre ces phénomènes, dans le champ du mandat du **ministère public du Travail**.



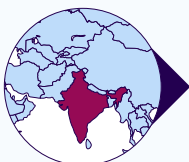
Canada: en vertu de la **loi canadienne de 2019 sur l'accessibilité**, tout individu ayant subi des préjudices physiques ou psychologiques, des dommages matériels ou des pertes peut déposer une plainte. La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral traite les plaintes liées à l'accessibilité pour la plupart des fonctionnaires fédéraux et les salariés du Parlement, par le processus de grief.



Costa Rica: le décret législatif n° 9343/2015 portant réforme des procédures du travail et modification du Code du travail a établi une **procédure accélérée pour les situations de discrimination du travail que subissent les populations vulnérables**, dont les migrants et les réfugiés.



Gabon: l'article 9 de la loi de 2016 portant sur la lutte contre le harcèlement professionnel dispose que «[t]oute **organisation syndicale représentative ou toute association légalement déclarée** peut, avec l'accord écrit du salarié, engager toute action en son nom devant les autorités ou juridictions compétentes».



Inde: la **boîte électronique sur le harcèlement sexuel (SHe-Box)** est née de l'effort déployé par le gouvernement de l'Inde pour instaurer un guichet unique facilitant l'enregistrement des plaintes liées au harcèlement sexuel, conformément à la loi de 2013 relative à la protection des femmes contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (prévention, interdiction et réparation). Une fois la plainte soumise, elle est directement envoyée à l'autorité compétente pour action. Toutes les femmes peuvent utiliser la SHe-Box, quelle que soit leur situation professionnelle, qu'elles travaillent dans une entreprise où existe une organisation professionnelle ou pas, ou qu'elles soient dans le secteur privé ou public. La partie «ressources» de la SHe-Box contient des informations détaillées sur la question du harcèlement sexuel des femmes sur le lieu de travail, dont un manuel sur la loi relative au harcèlement sexuel (*Handbook on the Sexual Harassment Act*) et un module de formation servant à renforcer les capacités des fonctionnaires (Inde, sans date).

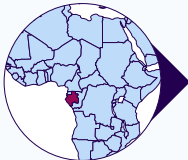
S'agissant de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, la convention n° 190 dispose que **les mécanismes de plainte et de règlement des différends doivent «tenir compte des considérations de genre»** (art. 10 e)). Cela consiste notamment à concevoir des mécanismes judiciaires et non judiciaires assurément adaptables aux obstacles que rencontrent les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre au moment de trouver des moyens de recours et de réparation efficaces et de réduire les effets préjudiciables de ces comportements interdits. La recommandation n° 206 contient des orientations supplémentaires: elle recommande que les tribunaux possèdent une expertise dans les affaires de violence et de harcèlement fondés sur le genre (paragr. 16 a));

que des conseils et une assistance juridiques pour les plaignants et les victimes, ainsi que des guides et autres moyens d'information, soient mis à disposition (paragr. 16 c) et d)); et que la charge de la preuve soit déplacée, s'il y a lieu, dans les procédures ne relevant pas du droit pénal (paragr. 16 e)).

► **Encadré 27. Signalement et mécanismes de règlement des différends tenant compte des considérations de genre: exemples**



Djibouti: comme suite à la modification de 2018, l'article 4 *quater* du Code du travail dispose que, lorsque survient un litige lié au **harcèlement**, y compris le harcèlement sexuel, la **charge de la preuve** est déplacée. En particulier, lorsque le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement, «il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que la décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles».



Gabon: l'article 7 de la loi de 2016 portant sur la lutte contre le harcèlement professionnel dispose que «[la] **charge de la preuve** des faits constitutifs de harcèlement moral ou sexuel incombe à la victime. Il revient alors à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement».



Macédoine du Nord: l'article 33 de la loi de 2006 sur l'égalité de chances entre femmes et hommes, telle que modifiée en 2015, dispose ce qui suit : «1) La personne qui estime que le droit à l'égalité de traitement a été violé au motif du genre peut saisir le tribunal compétent. [...] 3) La procédure doit être **urgente**.» L'article 34 dispose quelle instance a compétence: «Dans la procédure relative à la protection du droit à l'égalité de traitement sur les motifs de genre, l'instance du lieu de résidence permanent du plaignant a compétence, en sus de l'instance de compétence locale.»



Philippines: la loi de 2018 sur les espaces sûrs impose aux employeurs de créer un **mécanisme indépendant interne** chargé d'instruire et de traiter les plaintes pour harcèlement sexuel fondé sur le genre, mécanisme qui doit dûment représenter la direction, les superviseurs, les salariés de base et le syndicat, le cas échéant, qui doit **être dirigé par une femme et dont la moitié au moins des membres doivent être des femmes** (art. 17).



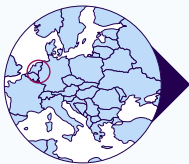
États-Unis (État de New York): depuis le 11 octobre 2019, la **règle relative à la preuve** d'une plainte pour harcèlement a été grandement assouplie et le travailleur n'a plus besoin de prouver que le harcèlement était «acharné ou incessant» ou qu'il avait déposé une plainte en interne ou qu'un collègue bénéficiait d'un meilleur traitement (Zweig et Davidoff 2019).

6.1.2. Protection avant, pendant et après le signalement ou le dépôt d'une plainte

La convention n° 190 reconnaît le **droit des travailleurs de se retirer** d'une situation de travail dont ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour leur vie, leur santé ou leur sécurité, en raison de violence et de harcèlement. En outre, les travailleurs doivent être en mesure d'exercer ce droit sans subir de représailles ni autres conséquences indues, tout en ayant le devoir d'en informer la direction (art. 10 g))³⁵. Cette protection figure dans les normes relatives à la SST connexes. En particulier, aux termes de l'article 13 de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, «[u]n travailleur qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé devra être protégé contre des conséquences injustifiées, conformément aux conditions et à la pratique nationales».

Tout au long du processus de dénonciation, d'enquête et de règlement du différend, la convention n° 190 prévoit la **protection de la vie privée et de la confidentialité**, dans la mesure du possible et selon qu'il convient (art. 10 c)). La confidentialité des plaintes est essentielle pour protéger la vie privée du plaignant et de l'auteur présumé. Toutefois, la vie privée et la confidentialité ne doivent pas faire obstacle à une enquête. À ce propos, les États qui ont ratifié la convention doivent également «veiller à ce que les exigences en [matière de vie privée et de confidentialité] ne soient pas appliquées abusivement» (art. 10 c)).

► Encadré 28. Garantir la vie privée et la confidentialité, ainsi que le droit de se retirer d'une situation préjudiciable



Luxembourg: l'article L.245-6(2) du Code du travail, tel que modifié en 2016, dispose ce qui suit: «La délégation du personnel et le délégué à l'égalité, s'il en existe, sont habilités à assister et à conseiller le salarié qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel. Ils sont tenus de respecter la **confidentialité** des faits dont ils ont connaissance à ce titre, sauf à en être dispensés par la personne harcelée.»



Arabie saoudite: l'article 4 de la loi de 2018 contre le harcèlement dispose ce qui suit: «Quiconque a accès, en raison de son travail, à des informations sur tout cas de harcèlement est tenu de préserver la **confidentialité** de ces informations. L'identité de la victime ne peut pas être révélée, sauf lorsque cela est rendu nécessaire par les procédures relatives aux preuves, l'enquête ou le procès.»



Soudan du Sud: l'article 7 de la loi de 2017 sur le travail dispose que les politiques du lieu de travail doivent contenir des dispositions expresses sur le fait que **«l'employeur ne révélera pas le nom d'un plaignant ni les circonstances liées à la plainte de toute personne, sauf si cela est nécessaire pour l'enquête sur la plainte ou l'adoption de mesures disciplinaires y relatives».**

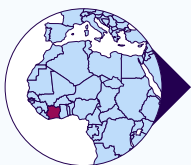


Royaume-Uni: l'ordonnance de 2021 portant modification de la loi de 1996 sur les droits dans l'emploi (Protection contre les préjudices dans les affaires relatives à la santé et à la sécurité) **octroie aux travailleurs, et non uniquement aux salariés, le droit de ne pas subir de préjudice s'ils quittent, ou refusent de réintégrer, leur lieu de travail dans des circonstances dans lesquelles ils estiment raisonnablement que la situation les met, ou met autrui, dans un danger grave ou imminent, ou s'ils prennent des mesures pour se protéger.**

³⁵ Il convient de mentionner le cas particulier des travailleurs, en particulier des travailleurs migrants, qui pourraient avoir davantage de mal à se retirer d'une situation préjudiciable, soit parce que leur visa est lié à leur employeur, qui peut l'annuler à tout moment, soit parce qu'ils perdraient leur logement et leur emploi (voir OIT 2021b). Naturellement, les domestiques migrants qui vivent avec leur employeur sont les plus vulnérables à cet égard. À ce propos, le paragraphe 7 de la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, se lit comme suit: «Les Membres devraient envisager de mettre en place des mécanismes destinés à protéger les travailleurs domestiques des abus, du harcèlement et de la violence, notamment: a) en créant des mécanismes de plainte accessibles pour que les travailleurs domestiques signalent les cas d'abus, de harcèlement et de violence; b) en assurant que toutes les plaintes pour abus, harcèlement et violence soient instruites et, s'il y a lieu, donnent lieu à des poursuites; c) en élaborant des programmes de relogement et de réadaptation des travailleurs domestiques victimes d'abus, de harcèlement et de violence, notamment en leur fournissant un hébergement temporaire et des soins médicaux.»

La convention n° 190 protège également **contre toutes formes de victimisation ou de représailles contre les plaignants, les victimes, les témoins et les lanceurs d'alerte** (art. 10 b iv)). La protection des plaignants contre les mesures de représailles est essentielle pour un signalement, des procédures de plainte et des mécanismes de règlement des conflits sûrs et efficaces.

► Encadré 29. Protection contre la victimisation et les représailles



Côte d'Ivoire: l'article 5 du Code du travail de 2015 dispose qu'**aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné ni licencié ni subir de conséquences abusives s'agissant de questions relatives à l'emploi**, notamment en matière d'embauche ou d'autres conditions de travail, **pour avoir refusé de subir les agissements de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel et pour avoir témoigné de ces agissements ou pour les avoir relatés.**

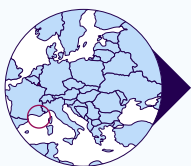


Italie: d'après le paragraphe 3 *bis* du Code de l'égalité de chances, tel que modifié en 2018, **l'employeur ne peut s'en prendre au travailleur qui porte plainte pour faire constater la discrimination ou le harcèlement sexuel pour ce fait.** Par victimisation s'entend l'adoption de mesures disciplinaires, la modification du descriptif de poste, le licenciement et la mutation qui ont des effets professionnels préjudiciables directs ou indirects. Cette protection ne doit pas être octroyée si le plaignant a été condamné.

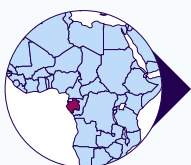


Liban: en 2020, le Liban a adopté la loi relative à la criminalisation du harcèlement sexuel et à la réadaptation des victimes de ces agissements. Cette loi prévoit la **protection des victimes contre les représailles**, notamment concernant la rémunération, la promotion, la mutation, le renouvellement de contrat ou les mesures disciplinaires. Cette loi contient des protections pour les lanceurs d'alerte et interdit la discrimination, les abus ou les mesures disciplinaires à l'égard des personnes qui dénoncent le harcèlement ou témoignent des abus commis. Ces représailles sont passibles d'une peine maximum de six mois de prison et d'une amende d'un montant équivalent à 20 fois le salaire minimum.

Luxembourg: l'article L. 245-5 du Code du travail, tel que modifié en 2016, dispose ce qui suit:



1. **Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un acte ou comportement de harcèlement sexuel** de la part de son employeur ou de tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.
2. De même, aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L.245-2 ou pour les avoir relatés.
3. Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment toute résiliation du contrat de travail en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

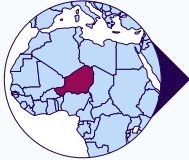


Gabon: l'article 4 de la loi de 2016 portant sur la lutte contre le harcèlement professionnel dispose:

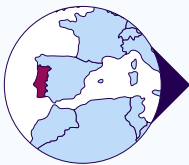
[qu']aucun salarié ou agent public, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de classement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat **pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel ou pour avoir témoigné contre ou relaté de tels agissements.**



Japon: la nouvelle loi contre le harcèlement hiérarchique contient une disposition qui **interdit aux employeurs de licencier les employés** qui dénoncent des cas de harcèlement, ou qui **traitent ces travailleurs de manière défavorable**, de toute autre manière que ce soit, parce qu'ils ont dénoncé ces cas (Bibliothèque du Congrès 2020).



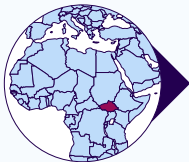
Niger: l'article 122 du décret n° 2017-682/PRN/MET/PS portant partie réglementaire du Code du travail (10 août 2017) dispose ce qui suit: **«Aucun travailleur ne peut être sanctionné, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné d'agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.»**



Portugal: le Code du travail, tel que modifié en 2017, **renforce les protections contre la victimisation et le licenciement des victimes et des témoins des pratiques de harcèlement**. En particulier, l'article 29(6) interdit d'appliquer des sanctions disciplinaires à l'égard des plaignants ou victimes et témoins, sauf si ces personnes ont délibérément eu un comportement répréhensible, compte tenu des circonstances exposées dans la procédure déclenchée par le harcèlement sexuel ou moral, jusqu'à la décision définitive ayant acquis l'autorité de la chose jugée, sans préjuger du droit à une procédure contradictoire.



République de Corée: la loi de 2018 relative à l'intimidation sur le lieu de travail prévoit des **peines pour les employeurs qui usent de représailles** à l'égard de tout travailleur qui a dénoncé l'intimidation et le harcèlement sur le lieu de travail.



Soudan du Sud: l'article 7 de la loi de 2017 sur le travail dispose que la politique du lieu de travail comprend la **protection contre les représailles** et, en particulier, «[qu']un salarié qui dépose une plainte pour harcèlement sexuel en toute bonne foi ne doit pas de ce fait faire l'objet de mesures disciplinaires, ni être rétrogradé ou licencié, ni subir tout autre préjudice dans son emploi».

6.1.3. Services de soutien

Parmi les mesures pouvant faciliter un signalement et des mécanismes et procédures de règlement des différends efficaces, la convention n° 190 mentionne «des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes» (art. 10 b) v)). Les services de soutien devraient tenir compte des considérations de genre, en particulier en cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre (art. 10 e)). À ce propos, la recommandation n° 206 dispose ce qui suit:

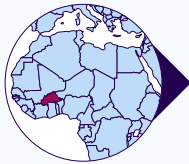
Le soutien, les services et les moyens de recours et de réparation pour les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre visés à l'article 10 e) de la convention devraient comprendre des mesures telles que:

- a) une aide à la réinsertion des victimes dans le marché du travail;
- b) des services de conseil et d'information fournis, selon le cas, d'une manière qui soit accessible;
- c) des permanences téléphoniques 24 heures sur 24;
- d) des services d'urgence;
- e) des soins et traitements médicaux ainsi qu'un soutien psychologique;
- f) des centres de crise, y compris des centres d'hébergement;
- g) des unités de police spécialisées ou des agents spécialement formés pour soutenir les victimes (paragr. 17).

► Encadré 30. Exemples de textes législatifs et réglementaires fournissant protection et soutien aux victimes



Argentine: le programme «Acompañar» prévoit un **soutien aux personnes exposées au risque de violence fondée sur le genre**. Il vise à promouvoir l'autonomie économique des femmes et des personnes LGBTQI+ en apportant un soutien économique et en contribuant à renforcer le réseau des services de soutien pour ces personnes, afin de couvrir les dépenses de base pour l'organisation et le développement d'un projet de vie autonome et libre (Argentine, ministère de la Justice et des Droits de l'homme 2020).



Burkina Faso: la loi de 2015 portant prévention, répression et réparation des violences à l'égard des femmes et des filles et prise en charge des victimes dispose que «[d]evant les juridictions compétentes la victime, si elle n'a pas les moyens de se procurer un avocat, **est assistée par un avocat commis d'office**. Elle peut également se faire représenter par une personne de son choix ou par une association agréée de défense des droits humains, en cas d'empêchement ou en cas de vulnérabilité extrême constatée médicalement» (art. 21).



Italie: en janvier 2021, la Cour constitutionnelle a statué que toutes les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre avaient droit à une **aide et à une assistance juridiques gratuites** (*Giurisprudenza Penale* 2021).



Macédoine du Nord: la loi de 2006 sur l'égalité de chances entre femmes et hommes, telle que modifiée en 2015, dispose que «la personne qui dépose la plainte doit être exonérée du paiement des frais administratifs et autres» (art. 22(6)).



Pérou: le ministère du Travail (par le décret suprême n° 014-2019-TR) a instauré le programme «Trabaja sin acoso» (Travaille sans harcèlement), dont l'objectif est d'intervenir en temps voulu et de manière adéquate pour protéger les victimes de harcèlement sexuel au travail. Ce service comprend l'**orientation des victimes, y compris l'assistance juridique**, ainsi que les conseils juridiques pendant les procédures internes d'enquête et de sanction du harcèlement sexuel, et dans les procédures judiciaires qui visent à protéger et à réparer les droits au travail lésés. Ce programme prévoit également une **assistance psychologique** aux victimes.

6.1.4. Moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces

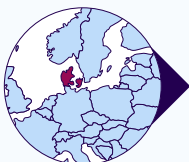
L'article 10 de la convention n° 190 impose aux États qui ont ratifié la convention de garantir des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces. À ce propos, la recommandation n° 206 dispose que les moyens de recours et de réparation pourraient comprendre:

- a) le droit de démissionner avec une indemnisation;
- b) la réintégration dans l'emploi;
- c) une indemnisation appropriée du préjudice;
- d) 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;
- e) les frais de justice et les dépens, conformément à la législation et à la pratique nationales (paragr. 14).

En imposant des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces, la convention n° 190 et la recommandation n° 206 appellent à un contrôle efficace de l'application des droits reconnus par la loi et des voies de recours légales qui, lorsque cela est approprié et possible, pourraient apporter restitution et réparation à la personne dont les droits ont été violés et pourraient avoir un effet dissuasif chez les auteurs potentiels. Ces moyens de recours et de réparation efficaces dépendent d'une série de facteurs, dont la gravité du comportement et les voies juridiques choisies par le plaignant dans chaque système juridique. La mention expresse de la «réintégration» ainsi que des «ordonnances exigeant [...] qu'il soit mis fin à certains comportements ou que des politiques ou pratiques soient modifiés» souligne que, en cas de violence et de harcèlement, le versement de dommages-intérêts n'est pas adapté à la réparation du préjudice subi³⁶.

Dans le contexte des moyens de recours et de réparation efficaces prévus par la convention n° 190 et la recommandation n° 206, l'importance des **prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles** pour les victimes de violence et de harcèlement au travail est également reconnue. En particulier, la recommandation n° 206 dispose que «les victimes de violence et de harcèlement dans le monde du travail devraient pouvoir obtenir une indemnisation en cas de dommage ou maladie de nature psychosociale ou physique, ou de toute autre nature, ayant pour conséquence une incapacité de travail» (paragr. 15). Les blessures physiques et certains troubles mentaux sont des blessures indemnisables couvertes par les régimes d'assurance en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles et d'indemnisation des travailleurs si l'événement ayant causé la blessure ou la maladie naît de l'emploi ou survient pendant l'emploi. Ces régimes garantissent l'accès aux soins médicaux nécessaires et conseils, réadaptation et réintégration pour les travailleurs concernés. Ils prévoient également des prestations en espèces pour les victimes et leur famille (en cas de décès du travailleur), ce qui évite que la famille ne sombre dans la pauvreté et dans l'exclusion sociale en raison de la perte de revenu, de la perte de capacité de gain et du soutien au revenu, selon le cas (Chappell et Di Martino 2006; Lippel 2016; BIT 2018c).

► Encadré 31. Moyens de recours et de réparation en cas de violence et de harcèlement au travail: exemples récents

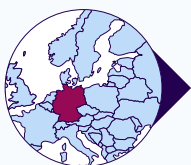


Danemark: le harcèlement sexuel et la violence au travail sont indemnisés par l'**assurance en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle** et sont surveillés par l'inspection du travail, qui fait partie de l'Autorité nationale chargée de l'environnement de travail (Eurofound 2015).

³⁶ La CEACR souligne régulièrement l'importance de voies de recours et de réparation adéquates, y compris la nécessité d'accorder la réintégration, selon qu'il convient; voir BIT 2012; BIT 1996. À titre d'exemple, la CEACR considère que «[d]ans le cadre de la protection contre les représailles, lorsqu'une personne a été licenciée pour avoir déposé une plainte, la réintégration constitue normalement la réparation la plus appropriée» (BIT 2017, paragr. 328).



Canada: la violence et le harcèlement au travail sont pleinement intégrés aux régimes d'indemnisation des travailleurs de plusieurs provinces et territoires (dont le Québec, la Saskatchewan et l'Ontario) et donnent droit à une série de **prestations accordées en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle** ³⁷.



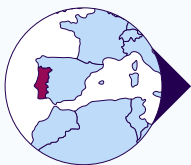
L' **Allemagne**, en 2017, a adopté la loi sur le contrôle des réseaux sociaux (NetzDG), qui impose aux fournisseurs d'hébergement de **supprimer les messages de harcèlement** publiés par des tiers sur leur plateforme, dès qu'ils sont signalés. Les fournisseurs ont 24 heures pour supprimer ces messages à compter du moment où ils ont reçu la plainte d'un utilisateur, si le contenu est «clairement illégal»; autrement, ils ont sept jours pour s'exécuter. En cas de non-respect de cette obligation, ils encourrent des amendes. Cette obligation s'applique uniquement aux réseaux qui comptent au moins deux millions d'utilisateurs enregistrés en Allemagne.



Le **Pérou**, en 2019, a adopté la loi visant à prévenir, à sanctionner et à éradiquer la violence à l'égard des femmes dans les espaces privés et publics. L'article 11 dispose que:

Lorsque la victime est un travailleur, les droits suivants doivent être garantis:

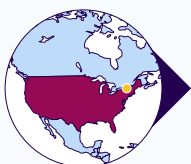
- a) la protection contre le licenciement pour des causes liées à ces actes de violence;
- b) le changement de lieu de travail sans préjudice de leurs conditions d'emploi;
- c) cinq jours d'absence justifiée;
- d) la suspension de la relation de travail et le droit de retrouver son poste ou un poste similaire à son retour.



Portugal: le Code du travail, tel que modifié en 2017, dispose que l'employeur est tenu d'**indemniser le préjudice lié aux maladies professionnelles causées par le harcèlement sexuel ou moral** (art. 283(8)). L'article 283(9) énonce ce qui suit: «La responsabilité du paiement des indemnités pour les préjudices causés par une maladie professionnelle visée à l'alinéa précédent incombe à la sécurité sociale, selon les conditions juridiquement établies. Elle est subrogée aux droits du travailleur, à concurrence des paiements effectués, auxquels s'ajoutent les intérêts moratoires dus.»

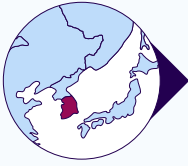


Porto Rico (États-Unis): la loi n° 83-2019 prévoit un **congé** de 15 jours **en cas de harcèlement sexuel au travail**.



États-Unis (État de New York): depuis le 11 octobre 2019, un travailleur qui obtient gain de cause dans une plainte pour harcèlement doit, en vertu de la loi, se faire rembourser des **frais d'avocat raisonnables** par l'employeur et peut toucher des **dommages-intérêts punitifs** ainsi que des **dommages-intérêts économiques et compensatoires (préjudice moral)** (Zweig 2020).

³⁷ Pour plus d'informations, voir [Association des commissions des accidents du travail du Canada](#), «Commissions».

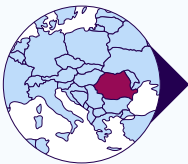


République de Corée: la loi sur l'assurance indemnisation des accidents du travail, telle que modifiée en 2018, comprend la définition suivante de la «maladie professionnelle»: «maladie causée par une **souffrance morale liée au travail** due au harcèlement sur le lieu de travail, notamment les violences verbales des clients, etc.» (Collins, Ornstein et Tucker 2019).

Roumanie: l'article 26 de la loi n° 202 de 2002 sur l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes, telle que modifiée en 2015 et en 2018, dispose ce qui suit:

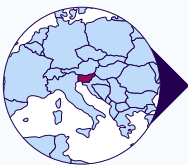
Chaque fois qu'il conclura qu'un acte de harcèlement moral a été commis sur le lieu de travail, **le tribunal peut, en vertu de la loi:**

- a) ordonner à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser tout agissement ou tout acte de harcèlement moral sur le lieu de travail à l'égard du salarié concerné;
- b) ordonner la réintégration sur le lieu de travail du salarié concerné;
- c) ordonner à l'employeur de verser une indemnisation au salarié d'un montant équivalent au droit à rémunération dont il a été privé;
- d) ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages-intérêts compensatoires et des dommages-intérêts pour préjudice moral;
- e) ordonner à l'employeur de verser au salarié le montant nécessaire pour l'accompagnement psychologique dont il a besoin, pendant une période raisonnable déterminée par le médecin du travail;
- f) ordonner à l'employeur de modifier les dossiers disciplinaires du salarié.



Slovénie: l'article 8 de la loi de 2013 sur les relations de travail dispose ce qui suit:

[E]n cas de violation de l'interdiction de la discrimination ou du harcèlement sur le lieu de travail, **l'employeur est responsable des dommages causés au candidat ou au salarié en vertu des règles générales du droit civil. Le préjudice non pécuniaire causé à un candidat ou à un employé tient également compte de la souffrance mentale.** [...] Au moment d'évaluer le montant de l'indemnisation monétaire pour préjudice non pécuniaire, il convient de tenir compte du fait qu'il doit être approprié et proportionné au préjudice subi par le candidat ou le salarié et qu'il doit dissuader l'employeur de répéter les violations.



6.1.5. Sanctions

L'article 10(d) de la convention n° 190 dispose que les pays qui l'ont ratifiée doivent «prévoir des sanctions, s'il y a lieu, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail». Les sanctions renvoient aux conséquences des comportements inopportuns et leur nature dépend des circonstances, du comportement sanctionné et de la juridiction saisie ou de la voie juridique choisie. Les sanctions peuvent donc renvoyer aux mesures disciplinaires et aux autres sanctions civiles, administratives ou pénales, selon qu'il convient. La recommandation n° 206 précise que «[l]es auteurs de violence et de harcèlement dans le monde du travail devraient être tenus responsables de leurs actes et bénéficier de services de conseil ou d'autres mesures, lorsqu'il y a lieu, en vue d'éviter qu'ils ne récidivent et de faciliter leur réinsertion au travail, selon qu'il convient» (paragr. 19).

► Encadré 32. Sanctions en cas de violence et de harcèlement au travail: exemples récents

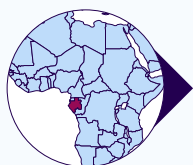


Bahreïn: l'article 192 de la loi sur le travail, telle que modifiée en 2018, dispose ce qui suit:

Quiconque commet du harcèlement sexuel à l'égard d'un autre travailleur, pendant le travail ou en raison du travail, par une référence, un propos, un acte ou tout autre moyen, encourt une **peine de prison** d'une année maximum ou une amende de 100 dinars de Bahreïn maximum. Si l'auteur est un superviseur ou le représentant d'un superviseur, il encourt une peine de prison d'au moins six mois ou une **amende** de 500 dinars de Bahreïn au minimum ou de 1 000 dinars de Bahreïn au maximum ou l'une ou l'autre de ces peines.



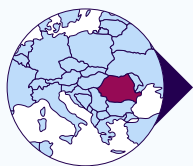
Philippines: l'article 19 de la loi de 2018 sur les espaces sûrs prévoit des **amendes** en cas de non-respect des dispositions relatives aux obligations des employeurs en matière de prévention ou d'**inaction suite à la dénonciation d'actes de harcèlement sexuel fondé sur le genre commis sur le lieu de travail.**



Gabon: la loi de 2016 portant sur la lutte contre le harcèlement professionnel dispose que «[s]ans préjudice des **sanctions pénales** prévues par les textes en vigueur, tout auteur de harcèlement moral ou sexuel sur le lieu ou à l'occasion du travail encourt les **sanctions disciplinaires** majeures en application des textes en vigueur» (art. 10).



Iraq: la loi de 2015 sur le travail dispose ce qui suit: «Sera condamné à une **peine de prison** d'une durée de six mois maximum et d'une amende d'un million de dinars maximum, ou de l'une ou l'autre de ces peines, quiconque enfreint les dispositions des articles du présent chapitre relatives au travail des enfants, à la discrimination, au travail forcé et au harcèlement sexuel, selon le cas» (art. 11-2).



Roumanie: l'article 26 de la loi n° 202 de 2002 sur l'égalité de chances et de traitement entre les femmes et les hommes, telle que modifiée en 2015 et en 2018, prévoit une **amende** si un employeur ne respecte pas les mesures ordonnées par le tribunal dans une décision relative à la violence et au harcèlement.

► 6.2. Que prévoient la convention n° 190 et la recommandation n° 206 s'agissant des mécanismes de contrôle?

En vertu de la convention n° 190, les pays qui l'ont ratifiée sont tenus d'établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi ou de renforcer ceux qui existent, pour suivre et faire appliquer la législation nationale relative à la violence et au harcèlement (art. 4(2) *d*) et 10 *a*) ainsi que pour garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces, y compris par le biais de l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents (art. 4(2) *h*)).

L'inspection du travail est une fonction publique vitale qui est au cœur de la promotion et de l'application de conditions de travail décentes et du respect des principes et droits fondamentaux au travail. Elle est indispensable à la protection des droits des travailleurs et à la promotion d'environnements de travail sûrs pour tous les travailleurs (OIT 2020j). La convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et son protocole de 1995 définissent les fonctions et pouvoirs des inspecteurs du travail, dont les pouvoirs de supervision, d'injonction et de sanction³⁸. Aux termes de l'article 3 de la convention n° 81, les fonctions du système d'inspection du travail seront:

- a) d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession [...];
- b) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales;
- c) de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes.

En outre, l'article 12 de la convention n° 81 dispose ce qui suit:

Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions seront autorisés:

- a) à pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection;
- b) à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujétis au contrôle de l'inspection;
- c) à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées³⁹.

L'article 13(1) dispose également que «**les inspecteurs du travail seront autorisés** à provoquer des mesures destinées à éliminer les défauts constatés dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs». En outre:

Afin d'être à même de provoquer ces mesures, les inspecteurs auront le droit, sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif que pourrait prévoir la législation nationale, d'ordonner ou de faire ordonner:

- a) que soient apportées aux installations, dans un délai fixé, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales concernant la santé et la sécurité des travailleurs;

³⁸ La convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, dont le contenu est similaire à celui de la convention n° 81, impose aux États qui l'ont ratifiée d'établir et d'avoir un système d'inspection du travail dans l'agriculture.

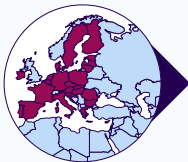
³⁹ S'agissant des examens, l'article 12(1) *c*) de la convention n° 81 précise également que les inspecteurs du travail seront autorisés: i) à interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales; ii) à demander communication de tous livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail, en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits; iii) à exiger l'affichage des avis dont l'apposition est prévue par les dispositions légales; iv) à prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, pourvu que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées et emportées à cette fin.

- b) que des mesures immédiatement exécutoires soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs (art. 13(2))⁴⁰.

Aux côtés de l'inspection du travail, d'autres organismes nationaux peuvent être chargés de contrôler l'application de la législation relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Par exemple, de nombreux pays comptent un **organisme national indépendant** chargé du suivi et de la mise en œuvre de la législation relative aux droits de l'homme et de la lutte contre la discrimination; d'autres pays ont des organismes qui se chargent de certains groupes, par exemple des femmes (BIT 2017).

La convention n° 190 dispose que les États qui l'ont ratifiée doivent «veiller à ce que l'inspection du travail et d'autres autorités compétentes, le cas échéant, soient habilitées à traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, notamment en ordonnant des mesures immédiatement exécutoires ou l'arrêt du travail lorsqu'il existe un danger imminent pour la vie, la santé ou la sécurité, sous réserve de tout droit de recours judiciaire ou administratif qui pourrait être prévu par la législation» (art. 10 h)⁴¹. À ce propos, le paragraphe 21 de la recommandation n° 206 précise que la violence et le harcèlement dans le monde du travail devraient être inclus non seulement dans le mandat des organismes nationaux chargés de l'inspection du travail et de la SST, mais également dans celui des organismes nationaux chargés de l'égalité et de la non-discrimination, y compris l'égalité de genre. La recommandation n° 206 dispose également que les inspecteurs du travail et les agents d'autres autorités compétentes devraient recevoir une formation intégrant les considérations de genre pour pouvoir détecter et agir contre la violence et le harcèlement, y compris les dangers et risques psychosociaux, la violence et le harcèlement fondés sur le genre et la discrimination visant certains groupes de travailleurs (paragr. 20).

► Encadré 33. Renforcement des mécanismes de contrôle



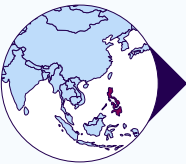
Europe: en 2018, le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail a publié un **Guide pour l'évaluation de la qualité des évaluations des risques et des mesures de gestion des risques axées sur la prévention des risques psychosociaux** non contraignant (Commission européenne 2018). L'objectif de ce guide est d'aider les inspections nationales du travail à mettre en place des procédures de contrôle et de renforcer la confiance des inspecteurs du travail en ce qui concerne la qualité des évaluations des risques et des mesures de gestion des risques concernant les risques psychosociaux. Les risques psychosociaux sont notamment les problèmes sur le lieu de travail tels que le harcèlement et l'intimidation, la violence au travail et le stress lié au travail. Ce guide contient des exemples concrets, ainsi que des orientations pratiques sur la façon de conduire une inspection au moyen d'une approche préventive des risques psychosociaux, dont la violence et le harcèlement.

⁴⁰ S'agissant du travail domestique, souvent, les inspecteurs du travail ne sont pas autorisés à entrer dans les ménages privés pour inspecter les cas de violations (BIT 2016e). L'article 17 de la convention n° 189 dispose toutefois que les Membres doivent «établir et mettre en œuvre des mesures en matière d'inspection du travail, de mise en application et de sanctions, en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, conformément à la législation nationale» et que «ces mesures doivent prévoir les conditions auxquelles l'accès au domicile du ménage peut être autorisé». Certains pays autorisent les inspecteurs du travail à pénétrer dans les ménages privés avec l'autorisation d'un juge, tandis que d'autres ont renforcé la coopération avec le judiciaire s'agissant des présomptions juridiques, des signes de violences, de l'autorisation de visites d'inspection et des procédures judiciaires d'urgence pour obtenir l'accès au ménage. À titre d'exemple, en Espagne, la loi n° 36/2011 du 10 octobre 2011 (loi portant réglementation de la juridiction sociale) dispose que l'inspection générale du travail et de la sécurité sociale peut demander à un juge l'autorisation d'inspecter un domicile, même lorsque le propriétaire s'y oppose, ou est susceptible de s'y opposer, pour autant que l'inspection soit liée à une éventuelle procédure administrative devant les tribunaux chargés des questions sociales ou vise à permettre toute autre inspection ou tout autre contrôle lié aux droits ou libertés fondamentaux. En Finlande, l'article 9 de la loi sur le contrôle de la sécurité et de la santé au travail et la coopération sur la sécurité et la santé au travail sur les lieux de travail (loi n° 44/2006) dispose qu'une inspection peut être menée dans la sphère de la paix domiciliaire (intimité de la vie privée), en vertu des procédures d'autorisation adéquates, s'il existe un motif raisonnable de soupçonner que le travail exécuté sur les lieux ou que les conditions de travail constituent une menace pour la vie ou la santé d'un salarié.

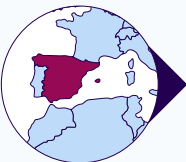
⁴¹ La convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et son protocole de 1995 définissent les pouvoirs des inspecteurs du travail, dont les pouvoirs de supervision et d'injonction. Le contrôle de l'application et les sanctions devraient être associés à la fourniture d'informations et de conseils techniques pour aider les employeurs à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.



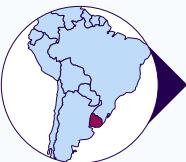
Finlande: la loi de 1987 sur l'égalité entre femmes et hommes (telle que modifiée en 2014) dispose que l'Ombudsman pour l'égalité et la **Commission pour l'égalité et l'égalité de genre sont tenus de contrôler l'application de la loi** dans les activités privées et dans l'administration et les entreprises publiques (art. 16). L'article 17 dispose que l'Ombudsman pour l'égalité a le droit d'obtenir gratuitement les informations nécessaires pour permettre aux autorités de contrôler le respect de la loi, ainsi que le droit, dans un délai raisonnable qu'il aura lui-même fixé, d'obtenir de quiconque les informations ou les documents nécessaires pour contrôler le respect de la loi.



Philippines: la loi de 2018 sur les espaces sûrs charge **différents organismes et entités de contrôler l'application** de ses dispositions, dont le département du Travail et de l'Emploi pour le secteur privé et la Commission de la fonction publique pour le secteur public, qui doivent mener des inspections inopinées annuelles pour s'assurer que les employeurs et les salariés s'acquittent des obligations qui leur incombent en vertu de la loi. En outre, elle charge le département de l'Éducation, la Commission à l'enseignement supérieur et l'Autorité chargée de l'enseignement technique et du développement des compétences de mener des inspections inopinées régulières pour garantir que les directeurs d'établissement scolaire s'acquittent des obligations qui leur incombent en vertu de la loi.



Espagne: en 2009, des **critères techniques relatifs à l'intervention des inspecteurs du travail en cas de violence et de harcèlement au travail** ont été adoptés. La violence interne et la violence infligée par des tiers, de nature tant physique que psychologique (y compris le harcèlement sexuel, moral et discriminatoire), sont couvertes. Ledit document contient la procédure que les inspecteurs du travail doivent suivre dans ces cas, ainsi que les mesures d'injonction, y compris le pouvoir d'ordonner la suspension du travail en cas de menace imminente pour la santé des travailleurs et les sanctions prévues par la législation relative à la SST, le droit du travail et la législation pénale. En annexe, il contient un guide expliquant comment détecter et évaluer les comportements relevant de la violence et du harcèlement ⁴². En 2021, des **critères techniques relatifs à l'intervention des inspecteurs du travail en lien avec les risques psychosociaux, qui incluent expressément le harcèlement et autres comportements inappropriés**, ont également été adoptés.



Uruguay: l'article 5 de la loi de 2009 sur le harcèlement sexuel, telle que modifiée en 2017, dispose qu'il «incombe à l'État de concevoir et de mettre en œuvre des politiques de sensibilisation, d'éducation et de supervision en vue de prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et dans l'enseignement, dans les domaines public et privé» et dispose que l'inspection générale du travail et de la sécurité sociale est l'organisme compétent chargé de contrôler le respect de la loi dans la sphère publique et privée. En outre, l'article 8 de la loi dispose que «**l'inspection aura de larges pouvoirs pour enquêter sur les faits signalés [...] pour interroger le plaignant, l'accusé et les témoins, et pour collecter tous les éléments probants pertinents** », **ainsi que pour publier des notifications et prononcer des sanctions** (art. 9). L'article 10 dispose que, «lorsqu'il reçoit une plainte pour harcèlement sexuel, le syndicat a le droit de demander à l'inspection générale du travail et de la sécurité sociale de procéder à une inspection sur le lieu de travail».

⁴² Pour un aperçu d'autres pays de l'UE, voir Commission européenne 2016.

6.2.1. Améliorer la collecte de données

L'élaboration de législations et de politiques efficaces pour soutenir un monde du travail exempt de violence et de harcèlement passe par la collecte de données régulières, complètes et fiables. Cependant, les données sur la violence et le harcèlement sont souvent limitées en raison de tabous culturels, de la honte ou de la peur de parler, ainsi que du manque de clarté quant à ce qui constitue un comportement inacceptable. La recommandation n° 206 demande aux États Membres de «s'efforcer de collecter des données et de 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, notamment s'agissant des groupes visés à l'article 6 de la convention» (paragr. 22).

De manière générale, les statistiques sur la violence et le harcèlement liés au travail sont collectées par l'intermédiaire de trois grandes catégories de sources:

- Les **sources administratives**, dont les registres SST sur les accidents et les maladies liés au travail, les procès-verbaux de police, les dossiers d'indemnisation des compagnies d'assurance, les procès-verbaux d'audience et les dossiers d'hospitalisation. Ces sources ont une portée limitée car elles rendent uniquement compte des cas de violence physique et signalent très peu les cas dans lesquels les violences ne causent pas de blessures graves ou n'entraînent pas la mort.
- Les **enquêtes auprès des entreprises** ne sont généralement pas considérées comme une source de données adéquate parce qu'elles collectent des informations auprès des employeurs et non des travailleurs eux-mêmes et que les employeurs ne disposent généralement pas des procédures adéquates pour enregistrer les cas de violence et de harcèlement.
- Les **enquêtes auprès des ménages ou les enquêtes individuelles** permettent de collecter les informations directement auprès de la population exposée aux violences ou des victimes des violences et peuvent couvrir toutes les formes de violence. Elles présentent donc des avantages par rapport aux deux autres sources malgré les difficultés qui entourent leur exécution.

Le BIT s'emploie à élaborer des normes statistiques internationales sur la mesure de la violence et du harcèlement liés au travail. Les futures lignes directrices statistiques constitueront un outil essentiel pour les pays souhaitant améliorer leur collecte de données et leur permettront de produire des statistiques fiables, comparables et pertinentes d'un point de vue stratégique.



7

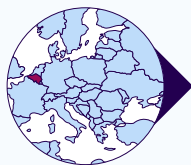
**La promotion des
politiques et des outils
visant à accélérer le
changement social**

La convention n° 190 énonce des mesures visant à permettre et à accélérer un changement socioculturel plus profond et à basculer vers un paradigme de respect, sûreté et sécurité pour tous au travail. Les articles 4(2) et 11 disposent que les États qui ont ratifié la convention, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, doivent combattre la violence et le harcèlement dans des politiques pertinentes; mettre au point des outils, des orientations, une éducation et une formation; et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas.

► 7.1. Tenir compte de la violence et du harcèlement dans les politiques pertinentes

L'article 11 *a*) de la convention n° 190 prévoit que «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». À la lumière de la complexité de ce problème multiforme et du vaste ensemble de personnes qui ont besoin de protection, la violence et le harcèlement devraient être intégrés dans toutes les politiques pertinentes liées au monde du travail. Ainsi, les pays qui ont ratifié la convention seraient en mesure de garantir une approche globale et de tirer parti des points d'entrée spécifiques et des mesures mises en place par différentes interventions stratégiques.

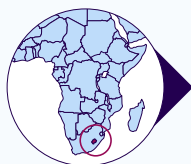
► Encadré 34. Violence et harcèlement dans les politiques pertinentes: exemples choisis



Belgique: le **troisième Plan d'action national de lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre (2015-2019)** met en avant des mesures de sensibilisation à la **traite des êtres humains et à d'autres formes de violence et de harcèlement**, notamment parmi les réfugiés et les migrants, et dans des secteurs où l'exploitation à des fins économiques peut avoir cours. En particulier, une attention est accordée à l'hôtellerie, à la construction, à l'agriculture, au secteur manufacturier et à la pêche. Priorité est donnée aux projets élaborés conjointement avec les syndicats en vue de trouver des moyens plus efficaces et solides pour prévenir la traite. Certaines mesures visent à améliorer l'accès des victimes à certains droits, dont le versement des salaires impayés⁴³.

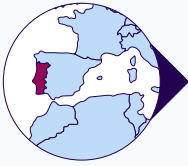


Grenade: la **Politique nationale sur la SST** définit le **rôle du ministère de la Santé s'agissant de l'appui au ministère du Travail dans la promotion de la santé sur le lieu de travail**, y compris pour ce qui concerne «la fin du tabagisme, de la consommation excessive d'alcool, de la consommation de stupéfiants, de la promiscuité, du **stress, de la colère et de la violence, ainsi que le souci d'éviter d'autres comportements qui nuisent à la vie**» (Grenade 2019, 16).



Lesotho: la **Politique nationale sur la sécurité et la santé au travail** de 2020 indique expressément que «**la violence et le harcèlement**» sont une **question de SST** à laquelle chaque chef de département ou d'institution du service public et chaque agent du service public doit accorder une attention particulière et qu'il doit surveiller (Lesotho 2020).

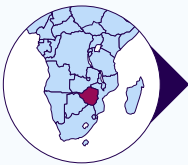
⁴³ Le Plan d'action national contient également plusieurs autres mesures opérationnelles, dont l'utilisation au mieux et l'application efficace des instruments juridiques; la formation des professionnels concernés; l'amélioration de la protection des victimes et des services spécialisés; le maintien de l'attention internationale sur la question et les mesures de coordination; et la sensibilisation du personnel de première ligne, des acteurs de la société civile et de la population générale à la traite (Belgique 2015).



Portugal: la **Stratégie nationale pour l'égalité et la non-discrimination pour 2018-30** («Portugal + Igual» – ENIND), adoptée par la décision n° 61/2018 du Conseil des ministres, énonce un objectif précis pour prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, notamment par la promotion d'une culture de la non-violence et de la tolérance.



Afrique du Sud: le gouvernement sud-africain a expressément reconnu la violence fondée sur le genre en ligne dans le **Plan stratégique national sur la violence fondée sur le genre et les féminicides 2020-2030**. La violence en ligne à l'égard des femmes est définie comme suit: «tout acte de violence fondée sur le genre qui est commis à l'égard d'une femme en partie ou en totalité au moyen des technologies de l'information et de la communication, qui s'appuie sur celles-ci ou qui est aggravé par celles-ci, notamment les téléphones mobiles et les téléphones intelligents, Internet, les plateformes des médias sociaux ou les courriels, qui vise une femme parce qu'elle est une femme, ou qui touche les femmes de manière disproportionnée». Au cours des cinq prochaines années, le gouvernement envisage de mener des études sur les effets de la violence en ligne à l'égard des femmes et de lancer des programmes de sensibilisation à la cyberviolence et des stratégies contre la violence fondée sur le genre (Afrique du Sud 2020).



Zimbabwe: la **Politique nationale de 2020 relative à la migration de main-d'œuvre** tient compte de la violence et du harcèlement, et en particulier de la violence et du harcèlement fondés sur le genre. Elle vise en particulier à faire en sorte que les droits des travailleurs migrants, qu'ils quittent un pays ou qu'ils arrivent dans un pays, et en particulier les droits des travailleuses migrantes, qui sont plus vulnérables à la violence fondée sur le genre, aux violences sexuelles et à la traite des êtres humains, soient défendus conformément à l'Agenda de l'OIT pour le travail décent au cours des trois stades du processus migratoire (Zimbabwe 2020).

► 7.2. Promotion des orientations, de la formation et de la sensibilisation

Afin d'accélérer un changement socioculturel et de doter les autorités compétentes, ainsi que les employeurs, les travailleurs et leurs organisations respectives, des informations et outils nécessaires pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans leurs domaines d'influence respectifs, la convention n° 190 dispose que les pays qui l'ont ratifiée doivent fournir des orientations, des formations et des ressources, sous des formes accessibles selon le cas (art. 11 *b*). Le paragraphe 23 de la recommandation n° 206 souligne le rôle que les acteurs clés pourraient jouer à ce propos, notamment dans les secteurs de l'éducation, de la justice et des médias. En outre, l'article 11 *c*) de la convention impose également aux États de prendre des initiatives, notamment de mener des campagnes de sensibilisation. La sensibilisation est un volet important d'une stratégie plus large de prévention et d'élimination de la violence et du harcèlement, mais la convention n° 190 et la recommandation n° 206 nous rappellent qu'elle n'est pas efficace si elle est isolée. Elle peut réaliser tout son potentiel uniquement dans le contexte plus large d'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre.

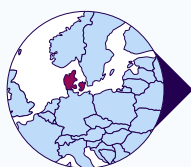
► Encadré 35. Exemples d'initiatives récentes en matière de sensibilisation ou d'autre nature



Argentine: le bureau de conseil concernant la violence sur le lieu de travail du ministère national du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a créé un **Observatoire de la violence sur le lieu de travail**, qui fournit des données que la population peut consulter et auprès duquel elle peut dénoncer des cas de violence sur le lieu de travail dans la zone métropolitaine de Buenos Aires. Cet observatoire génère des informations sur les consultations et les plaintes, et élabore des orientations sur la prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, ainsi que d'autres outils et matériels de sensibilisation (Argentine, Chambre des députés de la province d'Entre Ríos 2020).



Brésil: en 2017, le bureau du ministère public chargé du travail, en partenariat avec le BIT, a élaboré des **orientations sur la prévention du harcèlement sexuel au travail et la lutte contre ce phénomène** (Brésil, ministère public du Travail et OIT 2017).



Danemark: les partenaires sociaux et l'Autorité nationale chargée de l'environnement de travail ont récemment lancé une **campagne de prévention du harcèlement sexuel et de la conduite inacceptable et offensante au travail**. Comme suite à la modification apportée en 2018 à la loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes, les partenaires sociaux et l'Autorité chargée de l'environnement de travail ont uni leurs forces pour mener la campagne «Où est la limite?» qui met l'accent sur la prévention du harcèlement sexuel. Cette campagne a pour objectif de prévenir la conduite inacceptable et offensante au travail et vise ainsi à créer un environnement de travail et des lieux de travail exempts de harcèlement sexuel ⁴⁴.

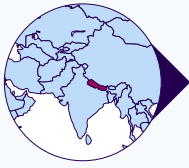


Équateur: le Conseil du judiciaire a élaboré des **politiques** visant à prévenir la violence, les mauvais traitements ou l'exploitation sexuelle et à garantir **l'accès des femmes victimes de violence, quel que soit leur statut migratoire, à la justice et à la protection** (Équateur 2016).



Égypte: le Conseil national de la femme, en partenariat avec le ministère de la Main-d'œuvre, la Fédération des industries égyptiennes et d'autres, a lancé une **vidéo de sensibilisation sur le rôle des propriétaires d'entreprises et des sociétés dans la sûreté des lieux de travail pour les femmes** (ONU-Femmes 2020).

⁴⁴ Dans le cadre de cette campagne, un site Web a été créé pour fournir des informations sur ce sujet. Il y a notamment une campagne vidéo et une brochure contenant dix recommandations relatives à la façon de prévenir le harcèlement sexuel et d'y faire face. Un outil a également été mis au point pour le dialogue. Il comprend un ensemble de cartes de dialogue qui visent à faciliter les discussions sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la prévention de ce phénomène (Norrbon Vinding 2019).



Népal: avec le soutien du BIT, le gouvernement a examiné les lois et les politiques nationales contre la violence fondée sur le genre, examen validé par les organisations d'employeurs et de travailleurs qui a conduit à l'approbation d'un plan pour les futures mesures. Dans le cadre du suivi, et avec le soutien du BIT, un **Groupe d'action pour la convention n° 190 a été créé** dont les membres ont été nommés par le gouvernement et les organisations de travailleurs et d'employeurs. Ce groupe coordonne les **activités de renforcement des capacités pour les organisations d'employeurs et de travailleurs** (OIT 2021a).



Paraguay: le ministère de la Femme a mis au point un programme appelé «Empresa Segura» (Entreprise sûre) qui vise à sensibiliser et à fournir des orientations sur la gestion des situations liées notamment à la violence sexiste et à un environnement de travail juste et sûr. Les activités menées à ce jour ont notamment porté sur une **formation sur «la gestion des conflits et l'orientation des cas»** qui cible les directeurs généraux et les chefs d'unité. Cette formation est coordonnée par des psychologues spécialisés et s'appuie sur des techniques de prévention et de détection de la violence à l'égard des femmes (Paraguay, sans date).



Pérou: le ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi a créé des **outils de formation et de sensibilisation à la question du harcèlement au travail, à l'intention des employeurs et des travailleurs** (Pérou 2019).



Afrique du Sud: en 2020, Minerals Council South Africa a lancé une **campagne contre la violence et le harcèlement sexuels et fondés sur le genre dans les mines sud-africaines, dans les communautés minières et dans les communautés pourvoyeuses de main-d'œuvre**. Cette campagne invite toutes les sociétés membres, d'autres acteurs du secteur et les résidents des communautés minières et des zones pourvoyeuses de main-d'œuvre à lutter contre la violence fondée sur le genre et les sévices sur le lieu de travail et dans leur communauté, et, lorsqu'ils assistent à de tels actes, à ne pas rester passifs mais à dénoncer ces actes et à prendre les mesures nécessaires (Minerals Council South Africa 2020).



8

Un appel à la ratification de
la convention n° 190

En vertu de l'article 19(5) à (7) de la Constitution de l'OIT, les États Membres de l'OIT ont pour obligation de soumettre toute convention et recommandation adoptée par la Conférence internationale du Travail à leur autorité nationale compétente, en vue de l'adoption des mesures nécessaires, dont la ratification des conventions (OIT 2019a). D'après la convention (n° 144) de l'OIT sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, les États Membres seront tenus de mener des consultations tripartites sur les propositions à faire à l'autorité compétente relatives à la soumission des conventions et recommandations (art. 5(1)).

► 8.1. Pourquoi la ratification est-elle importante?

La ratification est une procédure formelle par laquelle un État accepte la convention en tant qu'instrument juridiquement contraignant. La ratification d'une convention internationale comme la convention n° 190 envoie un signal fort aux individus et à la communauté internationale sur l'engagement de l'État quant à la prise de toutes les mesures nécessaires pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. En outre, la convention n° 190, comme toutes les autres normes internationales du travail, peut jouer un rôle important dans l'élaboration de la législation, car ces instruments contiennent des orientations faisant autorité en droit et en matière stratégique. Lorsqu'elles ont été ratifiées, les conventions comportent des obligations en droit international pour les pays concernés (OIT 2019a).

► 8.2. Comment procéder à la ratification de la convention n° 190?

Chaque pays dispose de son propre processus interne de ratification des conventions internationales, qui passe souvent par une décision ou l'approbation du corps législatif. Les pays qui ont ratifié la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, sont tenus de «mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions concernant les activités de l'Organisation internationale du Travail» (art. 2) (OIT 2019a, p. 50). À l'issue du processus interne de ratification, le gouvernement soumet un instrument de ratification au Directeur général du BIT pour enregistrement. La convention entre en vigueur, c'est-à-dire devient juridiquement contraignante, pour le pays 12 mois après l'enregistrement de son instrument de ratification par le Directeur général⁴⁵.

La procédure de soumission aux autorités nationales compétentes et la procédure de ratification constituent une occasion unique de susciter le dialogue social sur la teneur de la convention et sur les mesures à prendre pour la mettre en œuvre. Garantir le dialogue social est absolument indispensable. Tous les acteurs du monde du travail doivent être impliqués et écoutés. Le dialogue social ouvre la voie à de meilleurs résultats car il apporte des informations plus concrètes et offre une série d'approches et de solutions par les personnes directement concernées. La tenue de consultations tripartites contribue également à faire connaître la convention à davantage de personnes et à instaurer un sentiment d'appropriation, ce qui peut entraîner une mise en œuvre efficace du texte. La participation des organisations de travailleurs et d'employeurs représentatives au dialogue social doit se faire sur «un pied d'égalité», aux termes de la convention n° 144 de l'OIT, et la représentation doit tenir compte des considérations de genre et être inclusive.

En se préparant à la ratification, un pays peut choisir d'analyser son cadre législatif afin de faire le point sur les lois, réglementations et pratiques existantes en matière de violence et de harcèlement et de repérer les lacunes existantes. Compte tenu des dispositions existantes dans sa législation et des domaines dans lesquels il a été établi qu'une meilleure protection était nécessaire, une ou plusieurs mesures réglementaires fondées sur des objectifs stratégiques définis peuvent être élaborées.

⁴⁵ Une convention adoptée entre généralement en vigueur 12 mois après avoir été ratifiée par deux États Membres. Comme suite à sa ratification par l'Uruguay et les Fidji, la convention n° 190 est entrée en vigueur le 25 juin 2021.

► 8.3. Comment est-il procédé au contrôle de l'application de la convention n° 190?






L'application des normes internationales du travail est contrôlée par les organes de contrôle de l'OIT, dont la nature est unique au niveau international. Le système de contrôle de l'OIT, dont font partie la CEACR et la Commission de l'application des normes de la Conférence, examine régulièrement l'application des normes dans les États Membres et met le doigt sur les domaines où elles pourraient être mieux appliquées (OIT 2019a) ⁴⁶.

Une fois qu'il a ratifié la convention n° 190, aux termes de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, le pays est tenu de présenter un rapport sur les mesures prises par lui pour la mettre à exécution. Lorsqu'il soumet son premier rapport, le Membre est tenu de remplir un formulaire de rapport détaillé adopté par le Conseil d'administration pour la convention en question (BIT 2021). Tous les six ans, les gouvernements sont tenus de fournir des rapports détaillant les mesures prises, en droit et dans la pratique, pour appliquer la convention, et de répondre aux commentaires de la CEACR. Ils sont priés de transmettre copie de leurs rapports aux organisations d'employeurs et de travailleurs, qui peuvent formuler des commentaires sur ces rapports ou envoyer directement des commentaires au BIT sur l'application des conventions, conformément à l'article 23 de la Constitution de l'OIT (OIT 2019a).

Figure 6. Comment peut-on promouvoir la ratification?




Si un pays n'a pas encore ratifié la convention n° 190...

► Que peuvent faire les organisations d'employeurs et de travailleurs?






-  Demander, par écrit, au gouvernement, si la convention n° 190 a été soumise aux autorités compétentes en vue d'une éventuelle ratification et si la ratification est à l'examen;
-  Demander une consultation tripartite au niveau national ou sectoriel;
-  Mettre sur pied, rejoindre ou soutenir des campagnes internationales et nationales, et mobiliser leurs membres en faveur de la convention n° 190;
-  Contacter les organisations les plus représentatives dans le pays et se coordonner avec elles;
-  Faire connaître la convention n° 190 et mener des évaluations auprès de leurs membres afin de comprendre la situation et les difficultés liées à l'application efficace de cet instrument.

⁴⁶ En outre, il existe plusieurs procédures de plainte; voir OIT 2019a.






► Que peuvent faire les parlementaires?

-  Demander, verbalement ou par écrit, au gouvernement, au moment des questions au gouvernement, si la ratification est à l'examen, et, dans le cas contraire, d'expliquer pourquoi la convention n° 190 n'a pas encore été ratifiée;
-  Se déclarer favorables à un débat parlementaire sur la question;
-  Travailler avec le ministère du Travail ou tout autre ministère concerné et compétent, avec les partenaires sociaux, les médias et la société civile, en vue de mobiliser l'opinion publique en faveur de la convention n° 190.

► Que peuvent faire les organisations de la société civile?

-  Exercer une pression auprès des représentants du gouvernement et/ou des organisations d'employeurs ou de travailleurs en faveur de la ratification de la convention n° 190;
-  Demander aux institutions de respecter les engagements nationaux et mondiaux pris par les gouvernements au sujet de la ratification et de l'application de la convention n° 190;
-  Mettre sur pied, rejoindre ou soutenir des campagnes internationales et nationales, et mobiliser leurs membres en faveur de la convention n° 190;
-  Mobiliser leurs membres et d'autres organisations de la société civile en vue de créer un mouvement en faveur de la convention n° 190;
-  Faire entendre leur voix hors ligne et en ligne, y compris en utilisant le mot-dièse #RatifiezC190.

► Que peuvent faire les individus?

-  Entrer en contact avec les partenaires sociaux et demander si la ratification est prévue;
-  Participer aux campagnes internationales et nationales, mobiliser leurs amis, leur communauté et la société civile en faveur de la convention n° 190;
-  Créer un mouvement en faveur de la convention n° 190;
-  Être actifs et faire entendre leur voix hors ligne et en ligne, y compris en utilisant le mot-dièse #RatifiezC190;
-  Devenir des agents du changement où qu'ils travaillent.



Bibliographie et Annexe

► Bibliographie

- Abimourched, Rola, Libakiso Matlho, Thusoana Ntlama et Robin Runge. 2019. «Lesotho Garment Workers Struck Landmark Deals to Tackle Gender-Based Violence. Here's How It Happened». *Business & Human Rights Resource Centre Blog*, 13 septembre.
- Acas (Advisory, Conciliation and Arbitration Service). 2020. «Press Release on Acas Publishes New Guidance on Non-Disclosure Agreements», 10 février 2020.
- Afrique du Sud, gouvernement d'Afrique du Sud. 2020. *National Strategic Plan on Gender-Based Violence & Femicide: Human Dignity and Healing, Safety, Freedom & Equality in Our Lifetime*.
- Alliance coopérative internationale. 2019. «Déclaration sur le travail décent et contre le harcèlement». Consultable à l'adresse suivante: <https://www.ica.coop/sites/default/files/publication-files/icadeclarationharassementfrfinal-1361028132.pdf>.
- Argentine, Chambre des députés de la province d'Entre Ríos. 2020. Projet de loi portant création de l'observatoire de la violence au travail. Consultable à l'adresse suivante: <https://www.hcder.gov.ar/archivosDownload/textos/E24676-14122020-o.pdf>.
- Argentine, ministère de la Justice et des Droits de l'homme. 2020. «Programa Acompañar», consultable à l'adresse suivante: <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/programa-acompanar>.
- Asociación Hondureña de Maquiladoras. 2020. «Violencia Doméstica», consultable à l'adresse suivante: http://www.ahm-honduras.com/?page_id=7538.
- Australie, Commission du travail équitable. 2018. «Decision: 4 Yearly Review of Modern Awards – Family and domestic Violence Leave», FWCFB 3936.
- . 2019. «Decision: Polaris Media Pty Ltd T/A The Australian Jewish News – Jewish News Journalists Enterprise Agreement 2019», FWCA 7789.
- Australie, Safe Work Australia. 2021a. «Preventing Workplace Sexual Harassment: National Guidance Material».
- . 2021b. «Preventing Workplace Violence and Aggression: National Guidance Material».
- Avallone, Vincent N. et Meghan T. Meade. 2019. «New Jersey's Latest #METOO Law Goes Beyond Sexual Harassment», *The National Law Review*, 25 mars.
- Babbit, Laura, Drusilla Brown et Ana Antolin. 2020. «Sexual Harassment: Causes and Remediation – Evidence from Better Factories Cambodia», Better Work, document de travail n° 38.
- Banco Nación. 2020. «Press Release on Nuevo Protocolo Laboral en el Banco Nación», 27 juin 2020.
- Baratt, Carly. 2019. «Illinois Joins New Jersey in Protecting Hotel (and Casino) Employees from Sexual Harassment and Violence by Requiring Employer-Provided Panic Button Devices», *Epstein Becker and Green Hospitality Labor and Employment Law Blog*, 14 août.
- Belgique, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. 2015. *Plan d'action nationale de lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre, 2015-2019*.
- Bibliothèque du Congrès, bibliothèque de droit. 2019. *Laws Protecting Journalists from Online Harassment*.
- . 2020. «Japan: Law to Prevent 'Powa-Hara' (Power Harassment) Takes Effect», *Global Legal Monitor* blog, 22 juin.
- BIT. 1979. *Sécurité, hygiène et milieu de travail: septième question à l'ordre du jour*.
- . 1996. *Égalité dans l'emploi et la profession: étude spéciale de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, III4B\281-11TC.E95/v.3.
- . 2006. *Manuel de rédaction des instruments de l'OIT*.
- . 2012. *Donner un visage humain à la mondialisation: étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, 2008, ILC.101/III/1B.

- . 2016a. *Rapport soumis pour discussion sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, MEVWM/2016.
- . 2016b. *Rapport final: réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, MEVWM/2016/7.
- . 2016c. *Promouvoir une migration équitable: étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants*, ILC.105/III/1B.
- . 2016d. «Organiser les travailleurs de l'économie informelle», note d'orientation d'ACTRAV.
- . 2016e. *Inspection du travail et autres mécanismes de conformité dans le secteur du travail domestique: guide d'introduction*.
- . 2017. *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, ILC.107/V/1.
- . 2018a. *Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail*, ILC.107/V2.
- . 2018b. «Le règlement des différends», INWORK, feuille d'information n° 5.
- . 2018c. «Note on the Importance of Employment Injury Benefits for Victims of Violence and Harassment at Work and their Families», note d'information du GEIP.
- . 2019. *Relations entre organisations de travailleurs et travailleurs de l'économie informelle: recueil de pratiques*.
- . 2020. «Normes de l'OIT et COVID-19 (coronavirus) : questions fréquemment posées», 29 mai, version 2.1.
- . 2021. *Formulaire proposé pour les rapports demandés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT sur l'application de conventions ratifiées: convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement*, 2019, GB.341/LILS/3(Rev.1).
- Brésil, ministère public du Travail, et OIT. 2017. *Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas*.
- Brown, Drusilla K., Rajeev H. Dehejia et Raymond Robertson. 2018. «The Impact of Better Work».
- Brown, Drusilla et Xirong Lin. 2014. «Sexual Harassment in the Workplace: How Does It Affect Firm Performance and Profits», Better Work, document de travail n° 16.
- Campbell, Alexia Fernández. 2019. «How a Button Became One of the Greatest #MeToo Victories», *Vox*, 1^{er} octobre.
- Canada, Emploi et développement social Canada. Sans date. «Obligations des employeurs pour prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail sous réglementation fédérale», consultable à l'adresse suivante: <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/sante-securite-travail/prevenir-harcelement-violence.html>.
- Carlson, Eric et Shauna Olney. À paraître. «A New Global Mandate to End Violence and Harassment in the World of Work: A Gender-Responsive Approach», *American Bar Association Journal of Labor & Employment Law*.
- Cassino, Dan et Yasemin Besen-Cassino. 2019. «Race, Threat and Workplace Sexual Harassment: The Dynamics of Harassment in the United States, 1997-2016», *Gender, Work & Organization* 26 (9): 1221-1240.
- CES (Confédération européenne des syndicats). 2017. *Safe at Home, Safe at Work: Trade Union Strategies to Prevent, Manage and Eliminate Work-Place Harassment and Violence against Women*.
- Chappell, Duncan et Vittorio Di Martino. 2006. *Violence at Work*. Troisième édition. BIT.
- Coelho, Bernardo, Anália Torres, Dália Costa et Helena Sant'Ana. 2018. *Guia para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho*. CITE, CIEG et ISCSP.
- Collins, Erika C., Daniel Ornstein et Jacob P. Tucker. 2019. «South Korea: National Assembly Addresses Harassment», *SHRM Blog*, 11 janvier.
- Comité international de la Croix-Rouge (CICR). 2021. «Pakistan: New Law to Prevent Violence against Health-care Workers, Facilities and Patients in Khyber Pakhtunkhwa», 17 mars.
- Commission européenne. 2016. *Study on the Implementation of the Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work: Annex*.

—. 2018. *Guide pour l'évaluation de la qualité des évaluations des risques et des mesures de gestion des risques axées sur la prévention des risques psychosociaux*.

—. 2021. *Union de l'égalité: stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030*.

Confitarma (Confederazione Italiana Armatori), Assarmatori, Assorimorchiatori (L'Associazione Italiana Armatori di Rimorchiatori), Federimorchiatori (Federazione Italiana Armatori de Rimorchiatori), FILT-CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti-Confederazione General Italiana del Lavoro), FIT-CISL (Federazione Italiana Trasporti-Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori), Uiltrasporti (Unione Italiana dei Lavoratori - Trasporti). 2020. «*Trasporti - Settore privato dell'industria armatoriale: Accordo rinnovo CCNL, 16 dicembre 2020*», consultable à l'adresse suivante: https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=24461:mare16122020&catid=242&Itemid=139.

Cruz, Adrienne et Sabine Klinger. 2011. «Gender-Based Violence in the World of Work: Overview and Selected Annotated Bibliography», document de travail n° 3 du Bureau de l'égalité entre hommes et femmes du BIT.

Danna, Gabrielle C., Joel Hernandez, Bhindai Mahabir, Dhanisha Nandigama et Ho Kwan Cheung. 2020. «Who Else Besides (White) Women? The Need for Representation in Harassment Training», *Industrial and Organizational Psychology* 13 (2): 208-212.

de Bruijn, Jeanne. 2020. «Gender Dynamics in the Workplace: Reflecting on Lessons Drawn from 40 Years of Academia», *Tijdschrift voor Genderstudies* 23 (1): 73-84.

De Stefano, Valerio, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis et Mathias Wouters. 2020. «"System Needs Update": Upgrading Protection against Cyberbullying and ICT-Enabled Violence and Harassment in the World of Work», document de travail de l'OIT n° 1.

Dias, Sonia Maria. 2016. «Waste Pickers and Cities», *Environment and Urbanization* 28 (2): 375-390.

—. 2020. «How Cooperatives Can Help Brazil's Waste Pickers Build Back from COVID-19», blog de l'OIT *Work in Progress*, 3 juillet.

Dobbin, Frank et Alexandra Kalev. 2020. «Making Discrimination and Harassment Complaint Systems Better» in *What Works: Evidence-Based Ideas to Increase Diversity, Equity, and Inclusion in the Workplace*, 24-29. Center for Employment Equity, UMass Amherst.

Ebisui, Minawa, Sean Cooney et Colin F. Fenwick (dir. de publication). 2016. *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview*, BIT.

Équateur, Conseil du judiciaire. 2016. *Una vida libre de violencia: Manual sobre qué hacer y cómo actuar frente a situaciones de violencia de género*.

Espagne, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. 2020. «Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa.» *Boletín Oficial del Estado*, n° 169: 41350-41456.

Eurofound. 2015. *Violence and Harassment in European Workplaces: Extent, Impacts and Policies*.

—. 2021. «Justice for Foodora Couriers», consultable à l'adresse suivante: <https://www.eurofound.europa.eu/fr/data/platform-economy/initiatives/justice-for-foodora-couriers>.

FederlegnoArredo, FeNEAL (Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno), FILCA (Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini) et FILLEA (Federazione Italiana dei Lavoratori del Legno, dell'Edilizia, delle industrie Affini ed estrattive). 2015. *Codici di Comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e il mobbing*.

Fidaldo (Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico), Domina (Associazione Nazionale Datori di Lavoro Domestico), FILCAMS-CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi), FISASCAT-CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti ai Servizi Commerciali Affini e del Turismo), UILTuCS (Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi) et Federcolf (Federazione Sindacale dei Lavoratori a Servizio dell'Uomo). 2020. *Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico*.

France, ministère du Travail. 2019. *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail: prévenir, agir, sanctionner*.

- Giurisprudenza Penale*. 2021. «Reati contro la libertà sessuale e ammissione della persona offesa al patrocinio a spese dello Stato a prescindere dalle condizioni reddituali: depositata la sentenza della Corte Costituzionale (1 del 2021)», 12 janvier.
- Global Times*. 2019. «China Approves New Law for Medical Workers' Safety after Doctor's Murder», 28 décembre.
- Graphic Online*. 2020. «New Law Requires Written Contract for Engaging Domestic Workers», 16 septembre.
- Grenade, ministère du Travail. 2019. *Grenada National Occupational Safety and Health (OSH) Policy*.
- Hayes, Theodore L., Leah E. Kaylor et Kathleen A. Oltman. 2020. «Coffee and Controversy: How Applied Psychology Can Revitalize Sexual Harassment and Racial Discrimination Training», *Industrial and Organizational Psychology* 13 (2): 117-136.
- Hong-kong (Chine), Commission de l'égalité des chances. 2018. «Press Release on the EOC Launches the Racial Diversity and Inclusion Charter for Employers», 6 août 2018.
- Htun, Mala et Francesca R. Jensenius. 2020. «Fighting Violence Against Women: Laws, Norms & Challenges Ahead», *Daedalus* 149 (1): 144-159.
- Inde, ministère de la Promotion de la femme et de l'enfant. Sans date. «SHe-BoxOnline Complain System», consultable à l'adresse suivante: <http://shebox.nic.in/>.
- Jesnes, Kristin, Anna Ilsøe et Marianne J. Hotvedt. 2019. «Collective Agreements for Platform Workers? Examples from the Nordic Countries», Fafo, Avenir du travail nordique, document n° 3.
- Johan Hauge, Lars, Anders Skogstad et Ståle Einarsen. 2007. «Relationships between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study». *Work & Stress* 21 (3): 220-242.
- Khachatryan, Raya. 2021. «'Яндекс.Еда' и 'Лавка' начнут блокировать пользователей за неуважение к курьерам», VC.ru, 21 janvier.
- Kurimoto, Akira, Takashi Koseki et Valerie Breda (dir. de publication). 2019. «Rokin Banks: 70 Years of Efforts to Build an Inclusive Society in Japan through Enhancing Workers' Access to Finance», OIT, document sur la finance sociale n° 76.
- The Lancet*. 2020. «Protecting Chinese Doctors», 395 (10218): 90.
- Lesotho, ministère de la Santé. 2020. *National Occupational Safety and Health Policy of the Kingdom of Lesotho*.
- Lippel, Katherine. 2016. «Addressing Occupational Violence: An Overview of Conceptual and Policy Considerations Viewed through a Gender Lens», BIT, Service du genre, de l'égalité et de la diversité, document de travail n° 5.
- McCann, Bernard. 2018. «Does Workplace Sexual Harassment Training Really Work: Evolving Best Practices for EAPs», *Journal of Employee Assistance*, 48 (3): 24-27.
- Mexique, gouvernement du Mexique. Sans date. «Ficha Técnica Ley Olimpia», consultable à l'adresse suivante: <http://ordenjuridico.gob.mx/violenciagenero/LEY%20OLIMPIA.pdf>.
- Mexique, secrétariat au Travail et à la Protection sociale. 2020. *Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo*.
- Minerals Council South Africa. 2020. «Stop Abuse of Women», consultable à l'adresse suivante: <https://www.mineralscouncil.org.za/special-features/1065-stop-abuse-of-women>.
- Mishra, Vipanchi et H. Kristl Davison. 2020. «Sexual Harassment Training: A Need to Consider Cultural Differences», *Industrial and Organizational Psychology*, 13 (2): 163-167.
- Morales Alvarado, Guadalupe. 2020. «Fundación CIPEM lanza campaña de prevención de violencia contra la mujer». *Portal Diverso*, 6 octobre 2020, consultable à l'adresse suivante: <https://portaldiverso.com/fundacion-cipem-lanza-campana-de-prevencion-de-violencia-contra-la-mujer/>.
- Municipalité de Bologne. 2018. *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*.

Norrbom Vinding. 2019. «Working Environment Authority and Social Partners Collaborate on Sexual Harassment Prevention Campaign in Denmark». *Ius Laboris Insights blog*, 11 novembre.

OIE (Organisation internationale des employeurs). 2019. *IOE Policy Paper on Industrial Relations and Independent Contractors*.

OIT. 1964. *Rapport de la réunion technique concernant certains aspects des relations entre employeurs et travailleurs dans l'entreprise*, TMIR/1964-D.10.

—. 1970. Résolution de 1970 concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles.

—. 2013. *Systèmes de résolution des conflits du travail: lignes directrices pour une performance accrue*.

—. 2017. *Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para las Trabajadoras Domésticas de Paraguay*.

—. 2018a. *Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail*, ILC.108/V/1.

—. 2018b. «Rapports de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail: compte rendu des travaux», compte rendu provisoire, ILC107-PR8B(Rev.1).

—. 2018c. *Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*.

—. 2018d. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, troisième édition.

—. 2019a. *Les règles du jeu: une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du Travail*.

—. 2019b. «Vote final par appel nominal sur l'adoption de la Convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail».

—. 2019c. «Rapports de la Commission normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail: compte rendu des travaux», compte rendu provisoire, ILC108-PR7B(Rev.).

—. 2019d. «Vote final par appel nominal sur l'adoption de la Recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail».

—. 2019e. *Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail*, ILC.108/V/2A.

—. 2019f. *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes: un meilleur avenir du travail pour tous*.

—. 2020a. «Sexual Harassment in the World of Work», note d'information du GEDI.

—. 2020b. «Convention (n° 190) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019: 12 contributions possibles à la crise du COVID-19 et à la reprise», note de synthèse.

—. 2020c. *Des milieux de travail sûrs et sains exempts de violence et de harcèlement*.

—. 2020d. «Violence and Harassment against Persons with Disabilities», note d'information du GEDI.

—. 2020e. «HIV-Related Violence and Harassment in the World of Work», note d'information du Service du genre, de l'égalité et de la diversité & OITSIDA du BIT.

—. 2020f. «Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19: recommandations aux décideurs politiques et aux mandants», note de synthèse.

—. 2020g. *Transition to Formality and Structural Transformation: Challenges and Policy Options*.

—. 2020h. «Note d'orientation sur le harcèlement sexuel dans l'industrie du divertissement».

—. 2020i. «New Guidance Tool Supports Fair Recruitment and Employment in Qatar Hospitality Sector», communiqué de presse du 17 septembre 2020.

—. 2020j. *Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969: Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*. Observation générale, publication 2020.

—. 2021a. «C190 Action Group Launch Meeting», consultable à l'adresse suivante: https://www.ilo.org/kathmandu/whatwedo/eventsandmeetings/WCMS_770109/lang--en/index.htm.

—. 2021b. *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques. Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.*

OIT CEACR. 2015. Observation concernant la Turquie et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Observation adoptée en 2015, publiée pour la 105^e session de la Conférence internationale du Travail (2016).

—. 2016. Observation concernant le Libéria et la convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Observation adoptée en 2016, publiée pour la 106^e session de la Conférence internationale du Travail (2017).

—. 2019. *Convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.* Observation générale, publication 2019.

OIT et ONU-Femmes. 2019. *Handbook: Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work.*

OMS (Organisation mondiale de la Santé). 2020. *Strategies and Interventions on Preventing and Responding to Violence and Injuries among Refugees and Migrants: Technical Guidance.*

ONU-Femmes (UN Women Arabic). 2020. «Awareness-raising Video on Providing Safe Workplaces for Women». 11 décembre 2020. Consultable à l'adresse suivante: <https://www.youtube.com/watch?v=S7IYBC5dRO0>.

ONU-Habitat. 2019. *Gender Sensitive Mini-Bus Services & Transport Infrastructure for African Cities: A Practical Toolkit.*

Paraguay, ministère de la Femme. Sans date. «Sello Empresa Segura», consultable à l'adresse suivante: <http://www.mujer.gov.py/index.php/empresasegura>.

Pérou, ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi. 2019. *Trabajo sin acoso: Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.*

Portal Diverso. 2020. «Fundación CIPEM lanza campaña de prevención de violencia contra la mujer», 6 octobre.

Rokin Banks. 2021. «Communiqué de presse sur 「労働金庫業態におけるあらゆるハラスメント禁止ガイドライン」を策定しました», 28 avril 2021.

Royaume-Uni, Commission pour l'égalité et les droits de l'homme. 2020. *Sexual Harassment and Harassment at Work: Technical Guidance.*

Sindicato dos Bancarios (Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região). 2020. «Press Release on Categoria conquistou cláusulas de apoio às mulheres vítimas de violência», 30 novembre 2020.

Singapour, ministère de la Main-d'œuvre. 2015. *Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment.*

Social Development Direct. 2020a. «Addressing Gender-Based Violence and Harassment in the Public Transport Sector». BERD, CDC Group et SFI.

—. 2020b. «Addressing Gender-Based Violence and Harassment (GBVH) in the Hotels, Catering and Tourism (HCT) Sector». BERD, CDC Group et SFI.

—. 2020c. «Addressing-Gender-Based-Violence-and-Harassment-GBVH-in-the-Agribusiness-Sector». BERD, CDC Group et SFI.

Syndicat général des travailleurs du textile, de l'habillement et du vêtement. 2019. «Collective Bargaining Agreement 2019». Consultable à l'adresse suivante: <https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/09/A1-POSTERS-BWJ-English-1.pdf>.

Tercer Sector. 2018. «Farmacity otorga 10 días de licencia por violencia de género», 6 mars.

Trebilcock, Anne. 2019. «What the New Convention on Violence and Harassment Tells Us about Human Rights and the ILO», in *ILO100: Law for Social Justice*, George P. Politakis, Tomi Kohiyama et Thomas Lieby (dir. de publication). 1031-1056. OIT.

Treviño, Francisco Udave. 2019. «MEXICO – Amendment Approved Regarding Domestic Workers in Mexico», *American Bar Association International Committee Newsletter*, septembre.

Truskinovsky, Yulya, Janet Rubin et Drusilla Brown. 2014. «Sexual Harassment in Garment Factories: Firm Structure, Organizational Culture and Incentive Systems», *Better Work*, série de documents de travail n° 14.

TUNED (Trade Union's National and European Delegation) et EUPAE (European Public Administration Employers). 2018. «TUNED and EUPAE Joining the Multi-Sectoral Guidance to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work». Consultable à l'adresse suivante: <https://hospeem.org/wp-content/uploads/2019/01/TUNED-EUPAE-sign-off-guidelines-17-Dec-2018-with-signatures.pdf>.

Université RUDN. 2019. *Изменения и дополнения в Коллективный договор федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов» (РУДН) на 2019–2022 годы*. Consultable à l'adresse suivante: http://www.rudn.ru/u/www/files/documents/kol-dog_2019-2022.pdf.

Ville de New York. 2018. «Sexual Harassment Prevention Training», consultable à l'adresse suivante: <https://www1.nyc.gov/site/cchr/law/sexual-harassment-training.page>.

Wickramasekara, Piyasiri. 2018. *Good Practices and Provisions in Multilateral and Bilateral Labour Agreements and Memoranda of Understanding*. OIT.

Zimbabwe, ministère du Service public, du Travail et de la Protection sociale. 2020. *National Labour Migration Policy for Zimbabwe*. OIM.

Zweig, Stephen. 2020. «10 Ways New York Led the US in Expanding Work Harassment Protection in 2019». *Ius Laboris Insights blog*, 6 janvier.

Zweig, Stephen et Philip K. Davidoff. 2019. «US – New York State Eases Burden of Proof for Discriminatory Harassment». *Ius Laboris Insights blog*, 29 août.

► Annexe. Liste des lois, réglementations et accords des études de cas

Afrique du Sud

2020 – Plan stratégique national sur la violence fondée sur le genre et les féminicides: dignité humaine et apaisement, sûreté, liberté et égalité tout au long de la vie

Albanie

2015 – Ligji n° 136/2015 date 5.12.2015 per disa shtesa dhe ndryshime ne ligjin n° 7961 per Kodin e punes

Allemagne

2017 – Loi sur le contrôle des réseaux sociaux (NetzDG)

Andorre

2018 – Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals

Arabie saoudite

2018 – Décret royal n° M/96, daté du 16 ramadan 1439 an de l'Hégire portant approbation de la loi contre le harcèlement

Australie

2018 – Commission du travail équitable – Décision: examen quadriennal des décisions modernes (*modern awards*) – Congé pour violence familiale et domestique, FWCFB 3936

2021 – Prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail: document directif national

2021 – Prévention de la violence et des agressions sur le lieu de travail: document directif national

Bahreïn

2018 – Décret n° 59 de 2018 portant modification de la loi de 2012 sur le travail [en arabe seulement]

Bangladesh

2018 – Accord sur la sécurité incendie et la sécurité des bâtiments au Bangladesh

Belgique

2014 – Arrêté royal relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail

2015 – Plan d'action national de lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre, 2015-2019

Brésil

2017 – Portaria n° 583 (22 mai 2017)

2020 – Ministère du Travail, bureau du Procureur général chargé des questions de travail, Comité de promotion de l'égalité des chances et de l'élimination de la discrimination au travail – Note technique 02/2020 sur la défense des droits des LGBTQIA+

Burkina Faso

2015 – Loi n° 061-2015/CNT portant prévention, répression et réparation des violences à l'égard des femmes et des filles et prise en charge des victimes

Canada

2019 – Loi canadienne sur l'accessibilité (L.C., 2019, ch. 10)

2019 – Loi canadienne sur les droits de la personne (L.R.C., 1985, ch. H-6)

2020 – Règlement sur les normes relatives aux activités d'apprentissage en milieu de travail (DORS/2020-145)

2020 – Yukon – Règlement de 2020 modifiant le règlement sur la santé et la sécurité au travail (décret 2020/121)

2021 – Code canadien du travail (L.R.C., 1985, ch. L-2)

2021 – Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail (DORS/2020-130)

Chine

2020 – Code civil de la République populaire de Chine

Costa Rica

2016 – Reforma Procesal Laboral, Decreto Legislativo n° 9343

2020 – Ley Contra Acoso Sexual Callejero n° 9877

Côte d'Ivoire

2017 – Code du travail ivoirien

Danemark

2020 – Décret n° 1406 de l'Autorité nationale chargée de l'environnement de travail sur l'environnement de travail psychosocial

Djibouti

2018 – Loi n° 221/AN/17/8ème L du 25 juin 2018 modifiant et complétant la loi n° 133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 portant Code du travail

Émirats arabes unis

2019 – Loi fédérale n° 8 portant réglementation des relations professionnelles

Équateur

2014 – Código Orgánico Integral Penal

2016 – Una vida libre de violencia: Manual sobre qué hacer y cómo actuar frente a situaciones de violencia de género

2017 – Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral

Espagne

2009 – Criterio Técnico 69/2009 sobre las Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Materia de Acoso y Violencia en el Trabajo

2017 – Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo

2020 – Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa

2021 – Criterio Técnico 104/2021, sobre Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales

États-Unis d'Amérique

2016 – Californie – Projet de loi SB-1299 portant plans de prévention de la violence sur le lieu de travail: hôpitaux

2018 – Californie – Projet de loi SB-946 sur les vendeurs ambulants

2018 – New York – Loi locale n° 96 visant à faire cesser le harcèlement sexuel

2018 – New York – «Formation à la prévention du harcèlement sexuel»

2019 – Californie – Projet de loi SB-778: Employeurs: formation relative au harcèlement sexuel: prescriptions

2021 – État de New York – Loi sur le travail - LAB §593

Éthiopie

2020 – Proclamation sur la prévention et la répression du discours de haine et de la désinformation (proclamation n° 1185/2020)

Fédération de Russie

2019 – Université RUDN – Изменения и дополнения в Коллективный договор федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов» (РУДН) на 2019–2022 годы

France

2016 – Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

2016 – Article L1321-2, Code du travail

2018 – Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

2019 – Ministère du Travail – Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail: prévenir, agir, sanctionner

2020 – Article L1132-1, Code du travail

Gabon

2016 – Loi n° 10-216 du 5 septembre 2016 portant sur la lutte contre le harcèlement professionnel

2019 – Code pénal (loi n° 042/2018 du 5 juillet 2019)

Géorgie

2016 – Loi de 2010 sur l'égalité de genre, telle que modifiée en 2016

Grenade

2019 – Politique nationale sur la sécurité et la santé au travail (SST)

Guinée

2016 – Code pénal (loi n° 2016/059/AN)

Hong-kong (Chine)

2018 – Charte sur la diversité raciale et l'inclusion pour les employeurs

2020 – Chap. 487, ordonnance sur la discrimination fondée sur le handicap

2020 – Chap. 602, ordonnance sur la discrimination fondée sur la race

Inde

2013 – Loi de 2013 relative au harcèlement sexuel des femmes sur le lieu de travail (prévention, interdiction et réparation) (loi n° 14 de 2013)

2016 – Loi sur les droits des personnes handicapées (loi n° 49 de 2016)

2017 – Loi de 2017 sur le VIH et le sida (prévention et lutte) (loi n° 16 de 2017)

Iraq

2015 – Loi sur le travail

Irlande

2012 – Décret de 2012 relatif à la loi de 1998 sur l'égalité dans l'emploi (Code de bonne pratique) (Harcèlement) (S.I. n° 208/2012)

2020 – Décret de 2020 relatif à la loi de 1990 sur les relations professionnelles (Code de bonne pratique à l'intention des employeurs et des salariés en ce qui concerne la prévention et l'élimination du harcèlement au travail) (S.I. n° 674/2020)

2020 – Loi de 2020 sur le harcèlement, les communications préjudiciables et les infractions connexes (loi n° 32 de 2020)

Italie

2015 – FederLegno Arreda, FeNEAL, FILCA et FILLEA – [Codici di Comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e Il mobbing](#)

2018 – [Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n° 246](#)

2018 – Municipalité de Bologne – [Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano](#)

2020 – Fidaldo, Domina, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS et Federcolf – [Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico](#)

2020 – Confitarma, Assarmatori, Assorimorchiatori, Federimorchiatori, FILT-CGIL, FIT-CISL et Uiltrasporti – Trasporti – [Settore privato dell'industria armatoriale: Accordo rinnovo CCNL, 16 décembre 2020](#)

Jordanie

2019 – Syndicat général des travailleurs du textile, de l'habillement et du vêtement – [Convention collective de 2019](#)

Kenya

2012 – [Loi sur l'emploi, révisée](#)

2015 – [Loi de 2015 sur la protection contre la violence domestique](#)

Lesotho

2020 – [Politique du Royaume du Lesotho sur la sécurité et la santé au travail](#)

Lettonie

2020 – [Loi sur l'aide aux travailleurs sans emploi et aux personnes qui cherchent un emploi](#)

Liban

2020 – [Loi portant incrimination du harcèlement sexuel et relative à la réadaptation des victimes de harcèlement sexuel \[en arabe seulement\]](#)

Libéria

2015 – [Loi de 2015 sur le travail décent](#)

Luxembourg

2018 – [Code du travail](#)

Macédoine du Nord

2012 – [Loi sur l'égalité de chances entre femmes et hommes](#)

Mexique

2018 – Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención

2019 – [Ley Federal del Trabajo](#)

2020 – Secrétariat au Travail et à la Prévoyance sociale – [Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo](#)

Moldova

2015 – Miniserul Educației Ordin Nr. 861 din 07.09.2015 pentru aprobarea Codului de etică al cadrului didactic

Nouvelle-Zélande

2018 – [Loi sur la violence domestique \(protection des victimes\) \(loi n° 21 de 2018\)](#)

Nicaragua

2014 – [Ley Integral contra la Violencia Hacia las Mujeres y de Reformas a la Ley n° 641, «Código Penal» \(Ley n° 779\)](#)

Niger

2017 – [Décret n° 2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant partie réglementaire du Code du travail](#)

Pakistan

2020 – Province du Khyber Pakhtunkhwa – Loi sur les prestataires et installations de services de santé (prévention de la violence et dommages aux biens) (loi n° XLV de 2020)

2020 – Province du Sind – Loi sur les travailleurs agricoles du Sind (loi n° V de 2020)

Panama

2018 – Loi n° 7 du 14 février 2018

Paraguay

Ministère de la Femme – «Sello Empresa Segura»

Pérou

2019 – Decreto supremo que aprueba el Reglamento de la Ley n° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (n° 014-2019-MIMP)

2019 – Decreto Supremo que crea el Servicio de Orientación y Acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo – «Trabaja Sin Acoso» (n° 014-2019-TR)

2019 – Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar (Ley n° 3036)

2019 – Trabajo sin acoso: Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público

Philippines

2018 – Loi sur les espaces sûrs (loi de la République n° 11313)

Porto Rico (États-Unis d'Amérique)

2019 – Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave (Ley Núm. 83-2019)

2020 – Ley Para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico (Ley Núm. 90-2020)

Portugal

2017 – Lei 73/2017

2018 – Resolução do Conselho de Ministros n° 61/2018

2019 – Lei 93/2019

République de Corée

2018 – Loi sur la promotion de l'emploi et la réadaptation professionnelle des personnes handicapées (loi n° 16652)

2019 – Loi sur les normes du travail (loi n° 5309)

Roumanie

2018 – Lege nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

2020 – Codul muncii actualizat 2020 (Legea 53 din 2003)

Royaume-Uni

2020 – Harcèlement sexuel et harcèlement au travail: orientations techniques

2021 – Ordonnance de 2021 portant modification de la loi de 1996 sur les droits dans l'emploi (Protection contre les préjudices dans les affaires relatives à la santé et à la sécurité)

Samoa

2013 – Loi de 2013 sur le travail et les relations professionnelles (loi n° 7 de 2013)

Sénégal

2019 – Convention collective nationale interprofessionnelle

Singapour

2014 – Loi de 2014 sur la protection contre le harcèlement, telle que modifiée en 2019

2015 – Ministère de la Main-d'œuvre – *Guide tripartite sur la gestion du harcèlement sur le lieu de travail*

Slovénie

2013 – *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*

Soudan du Sud

2017 – *Loi de 2017 sur le travail (loi n° 64)*

Tchad

2017 – *Code pénal (loi n° 2017-01 du 8 mai 2017)*

Turquie

2012 – *Loi n° 6356 du 7 novembre 2012 sur les syndicats et les accords de travail collectifs*

Ukraine

2018 – *Закон України про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню) (ВВР, 2019, n° 5, ст.33)*

2020 – *Наказ Міністерства соціальної політики України про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах (n° 56)*

Union européenne

2018 – TUNED et EUPAE – «TUNED et EUPAE Joining the Multi-Sectoral Guidance to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work»

2019 – *Directive (UE) 2019/882 du Parlement européen et du Conseil du 17 avril 2019 relative aux exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services*

2020 – *Union de l'égalité: Stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030*

Uruguay

2017 – *Ley de Acoso Sexual. Prevención y Sanción en el Ámbito Laboral y en las Relaciones Docente Alumno (Ley n° 18561)*

Viet Nam

2019 – *Bộ luật Lao động 2019 (Bộ luật số 45/2019/QH14)*

Zimbabwe

2020 – *Politique nationale relative à la migration de main-d'œuvre pour le Zimbabwe*

Accords bilatéraux et multilatéraux

Jordanie et Népal – 2017 – *Accord général dans le domaine de la main-d'œuvre entre le gouvernement du Royaume hachémite de Jordanie et le gouvernement du Népal*

Canada, Mexique et États-Unis d'Amérique – 2018 – *Accord de libre-échange nord-américain entre les États-Unis d'Amérique, les États-Unis du Mexique et le Canada*



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Faire avancer la justice sociale,
promouvoir le travail décent**

L'Organisation internationale du Travail (OIT) est l'institution des Nations Unies spécialisée dans les questions liées au monde du travail. Elle rassemble gouvernements, travailleurs et employeurs autour d'une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, en soutenant la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social.

ilo.org

Organisation internationale du Travail
4, route des Morillons
CH-1211, Genève 22
Suisse



**La violence et le
harcèlement dans le
monde du travail:**

**Guide sur la convention n° 190
et la recommandation n° 206**

Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion (GEDI)

Organisation internationale du Travail (OIT) 4, route des Morillons, CH-1211, Genève 22, Suisse Tel: +41 (0) 22 799 6111

<https://www.ilo.org/gender/lang--fr/index.htm>