

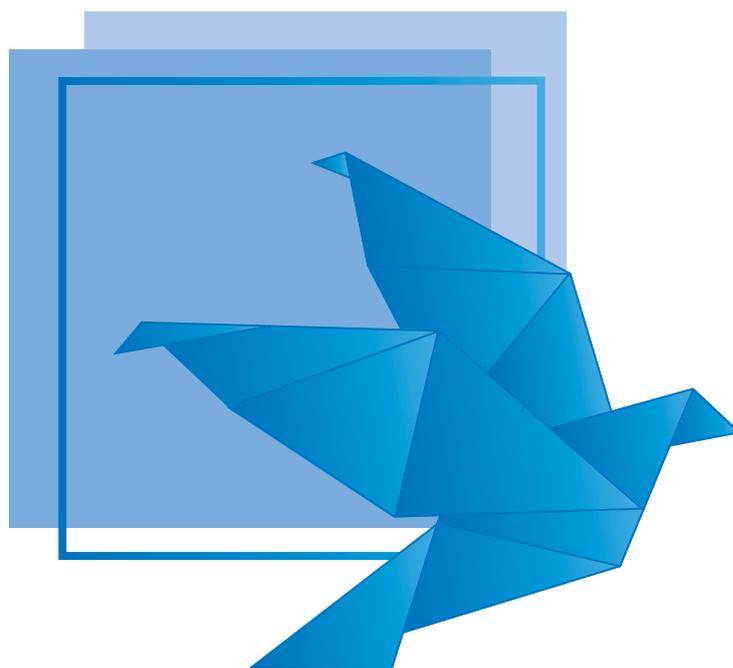


Bureau
international
du Travail

Genève

Rapport V (1)

Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail



**Conférence
internationale
du Travail**

107^e session, 2018

ATTENTION

Le présent rapport contient un questionnaire auquel votre gouvernement doit répondre après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives (article 39 du Règlement de la Conférence internationale du Travail). **Les réponses doivent parvenir au Bureau avant le 22 septembre 2017.** Elles serviront de base au rapport soumis pour discussion à la Conférence.

Conférence internationale du Travail, 107^e session, 2018

Rapport V (1)

Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail

Cinquième question à l'ordre du jour

Bureau international du Travail, Genève

ISBN 978-92-2-231208-5 (imprimé)
ISBN 978-92-2-231209-2 (pdf Web)
ISSN 0251-3218

Première édition 2017

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

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

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information, consultez notre site Web www.ilo.org/publns ou écrivez à l'adresse ilopubs@ilo.org.

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	1
Contexte	1
Objet et méthode d'élaboration du présent rapport	3
Instructions pour répondre au questionnaire joint en annexe	4
Chapitre 1. Comprendre la violence et le harcèlement dans le monde du travail: de quoi s'agit-il, qui est concerné, où?	5
1.1. Eléments constitutifs de la violence et du harcèlement dans le monde du travail	5
1.1.1. Violence	8
1.1.2. Violence fondée sur le genre	10
1.1.3. Violence et harcèlement physiques	15
1.1.4. Violence et harcèlement psychologiques	16
1.1.5. Risques psychologiques	18
1.2. Qui est concerné par la violence et le harcèlement dans le monde du travail?	19
1.2.1. A qui s'applique la législation nationale sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail?	19
1.3. Où la violence et le harcèlement se produisent-ils dans le monde du travail?	21
1.3.1. Le «lieu de travail» selon la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail	22
Chapitre 2. Comprendre la violence et le harcèlement dans le monde du travail: effets, causes, facteurs de risque et catégories exposées	27
2.1. Fréquence de la violence et du harcèlement dans le monde du travail	28
2.1.1. Violence et harcèlement sexuels	28
2.1.2. Violence et harcèlement sexistes et fondés sur le genre	29
2.1.3. Violence et harcèlement physiques	29
2.1.4. Violence psychologique et harcèlement moral	30
2.2. Effets de la violence et du harcèlement sur le monde du travail	30
2.2.1. Effets sur les travailleurs	30
2.2.2. Effets sur les entreprises et l'économie	32
2.3. Facteurs de risque	33
2.4. Catégories de travailleurs, branches d'activité et professions plus particulièrement exposées à la violence et au harcèlement	34

Chapitre 3.	Cadres d'action internationaux et régionaux contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.....	37
3.1.	Normes de l'OIT qui traitent de la violence et du harcèlement dans le monde du travail	37
3.1.1.	Les conventions fondamentales de l'OIT	38
3.1.2.	Autres normes de l'OIT.....	39
3.2.	Conclusions et cadres de l'OIT.....	43
3.3.	Instruments et mécanismes de contrôle des Nations Unies	44
3.4.	Autres actions des Nations Unies.....	45
3.5.	Instruments régionaux.....	46
3.6.	Action d'organisations internationales, régionales et sectorielles de travailleurs et d'employeurs.....	47
3.7.	Actions des organismes internationaux et régionaux de sécurité et de santé au travail et d'inspection du travail	49
Chapitre 4.	Cadre réglementaire national de protection contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.....	51
4.1.	Violence fondée sur le genre dans le monde du travail	51
4.1.1.	Protection contre la violence et le harcèlement sexuels.....	52
4.1.2.	Protection contre le harcèlement fondé sur le sexe ou sur le genre	55
4.1.3.	Le monde du travail face à la violence domestique	55
4.2.	Violence et harcèlement physiques et psychologiques dans le monde du travail	58
4.2.1.	Protection contre la violence et le harcèlement physiques.....	59
4.2.2.	Protection contre la violence psychologique	60
4.2.3.	Mesures relatives à des catégories particulières de travailleurs	63
4.3.	Rôle des conventions collectives dans la protection contre la violence et le harcèlement au travail et dans le soutien aux victimes de violence domestique	66
Chapitre 5.	Cadre réglementaire national pour la prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.....	69
5.1.	Prévenir le harcèlement sexuel	69
5.2.	Prévenir la violence et le harcèlement physiques	71
5.3.	Prévenir la violence psychologique: harcèlement, harcèlement moral et harcèlement collectif	71
5.4.	Réglementer les conditions de travail dans des économies et des secteurs particuliers.....	74
5.4.1.	Secteur de la santé.....	75
5.4.2.	Services publics de secours	75
5.4.3.	Secteur de l'éducation	76
5.4.4.	Services de transport.....	76
5.4.5.	Travail domestique	76
5.4.6.	Agriculture et économie rurale	77
5.4.7.	Travail intérimaire et autres formes atypiques d'emploi	77
5.4.8.	Travailleurs de l'économie informelle.....	78

5.5.	Combattre les risques et dangers psychosociaux.....	79
5.5.1.	Systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail et risques psychosociaux	80
5.6.	Conventions collectives sur la prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail	82
Chapitre 6.	Surveillance et application de la loi	85
6.1.	Suivre l'évolution de la violence et du harcèlement	85
6.2.	Mécanismes de règlement des différends	86
6.2.1.	Procédures de règlement des différends sur le lieu de travail.....	86
6.2.2.	Règlement des différends et organismes chargés de faire appliquer la loi	87
6.2.3.	Protection des plaignants, des témoins et des lanceurs d'alerte.....	88
6.3.	Le rôle proactif de l'inspection du travail et d'autres organismes chargés de faire appliquer la loi.....	90
6.4.	Sanctions, mesures de réparation et soutien et protection des victimes.....	92
6.4.1.	Sanctions	92
6.4.2.	Mesures de réparation.....	92
6.4.3.	Charge de la preuve et soutien et protection des victimes.....	95
6.4.4.	Rôle des partenaires sociaux	96
Chapitre 7.	Politiques, principes directeurs, formation et sensibilisation.....	99
7.1.	Politiques et programmes nationaux	99
7.2.	Principes directeurs et codes de bonnes pratiques sectoriels et nationaux	100
7.3.	Formation, sensibilisation et politiques relatives au lieu de travail	101
7.3.1.	Initiatives d'institutions et organismes gouvernementaux.....	101
7.3.2.	Mesures prises par les employeurs: politiques d'entreprise.....	103
7.3.3.	Mesures prises par les organisations de travailleurs: campagnes de sensibilisation et programmes de formation.....	104
Chapitre 8.	Vers une ou plusieurs normes internationales sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.....	105
8.1.	Analyse des lacunes de la législation relative à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail	106
8.2.	Valeur ajoutée d'un ou de plusieurs instruments internationaux	110
8.3.	Une approche inclusive et intégrée	110
8.4.	Quels pourraient être les éléments essentiels d'une convention et d'une recommandation de l'OIT?.....	110
Questionnaire.....		117
Bibliographie		133

Introduction

1. La Déclaration de Philadelphie (1944) affirme que «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales»¹. C'est en s'appuyant sur cette déclaration que les participants à la Réunion d'experts de 2016 sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail ont formulé des orientations pour la question normative concernant la violence, qui sera examinée lors de la Conférence internationale du Travail, en juin 2018 (BIT, 2016a, paragraphes 7-8). Au terme d'un débat large et approfondi, les experts ont déclaré que la violence et le harcèlement dans le monde du travail étaient inacceptables et, en particulier, incompatibles avec le travail décent, et devaient être combattus. Ils ont ainsi souligné dans leurs conclusions: «Il s'agit d'une question de droits de la personne qui a un impact sur les relations sur le lieu de travail, l'implication des travailleurs, leur santé, la productivité, la qualité des services publics et privés et la réputation des entreprises. Cette question affecte le taux d'activité et risque en particulier de faire obstacle à l'entrée et au maintien des femmes sur le marché du travail, notamment dans les secteurs et les emplois à prédominance masculine. Elle peut porter atteinte aux processus de décision démocratiques et à l'état de droit.» (BIT, 2016a, annexe I, paragraphe 1)

2. Les experts ont donc considéré qu'il était nécessaire de remédier «de toute urgence» au problème de la violence dans le monde du travail (BIT, 2016a, annexe I, paragraphes 1 et 2).

Contexte

3. Le problème de la violence et du harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail retient de plus en plus l'attention et appelle des solutions urgentes. Il a récemment été propulsé sur le devant de la scène internationale du fait de l'adoption du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (le Programme 2030), qui préconise de parvenir au plein emploi productif et de garantir à toutes les femmes et à tous les hommes un travail décent (cible 8.5), de réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre (objectif 10), de permettre à tous de vivre en bonne santé et de promouvoir le bien-être de tous à tout âge (objectif 3) et de parvenir à l'égalité des sexes et d'autonomiser toutes les femmes et les filles (objectif 5).

4. L'objectif 5 du Programme 2030 est assorti de cibles consistant à «mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles», à «éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation», à entreprendre «des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des

¹ Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail ([Déclaration de Philadelphie](#)), 1944, Partie II a).

terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources» et à adopter «des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent»². Ainsi, cet objectif 5 est étroitement lié à l'objectif relatif à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, puisque la réalisation de ces deux objectifs exige de mettre fin à la discrimination, de promouvoir l'égalité et de renforcer la sécurité économique.

5. Au départ, la proposition d'élaborer une norme sur la violence a été formulée pour donner suite à la résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent. Cette résolution, adoptée lors de la 98^e session de la Conférence internationale du Travail (2009), demande l'interdiction de la violence sexiste sur le lieu de travail et la mise en place de politiques, programmes, lois et autres mesures de prévention³. La proposition a été présentée à sept reprises au Conseil d'administration, qui l'a examinée lors de ses 316^e, 317^e, 319^e, 320^e, 322^e, 323^e et 325^e sessions⁴. A sa 323^e session, il s'est déclaré très favorable à l'inscription de la question à l'ordre du jour de la Conférence (BIT, 2015b, paragraphes 12, 13 et 28, et annexe III, paragraphes 14-21).

6. A la 325^e session, le Bureau a résumé ainsi le débat: «Pratiquement tous les orateurs ont exprimé leur soutien à la question sur la violence contre les femmes et les hommes sur le lieu de travail [...] Les employeurs, entre autres, ont proposé que, avant d'en faire une question normative, il faudrait peut-être préciser les contours de son champ d'application» (BIT, 2015a, paragraphe 20). Le Conseil d'administration a donc décidé «d'inscrire à l'ordre du jour de la 107^e session (juin 2018) de la Conférence une question sur “La violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail” en vue d'une action normative» et «d'organiser une réunion tripartite d'experts chargée de donner des orientations sur la base desquelles le Conseil d'administration examiner[ait], à sa 328^e session (novembre 2016), les préparations pour la première discussion par la Conférence des possibles instruments» (BIT, 2015a, paragraphe 33 *a*) et *b*)).

7. Le document de travail préparé en vue de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail proposait des définitions, décrivait l'ampleur, la prévalence et les conséquences de la violence et du harcèlement et présentait des solutions appliquées aux échelons mondial, régional et national (BIT, 2016b)⁵. Cette réunion, qui s'est tenue du 3 au 6 octobre 2016, a débouché sur une série de conclusions (BIT, 2016a) dont le Conseil d'administration a autorisé la publication et la diffusion lors de sa 328^e session. L'une de ces conclusions proposait de modifier le libellé de la question en employant «les termes “violence et harcèlement” en lieu et place de “violence” uniquement, afin que les comportements inacceptables, sous toutes leurs formes, soient appréhendés et combattus de manière adéquate» (BIT, 2016a, paragraphe 12, et annexe I, paragraphe 33)⁶. Le Bureau a rédigé un compte rendu de la réunion (BIT, 2016c)⁷. Le présent rapport sur la législation et la pratique ne reprend pas toute l'information contenue dans le document de travail ni dans le compte rendu de la réunion d'experts. Par

² Cibles 5.1, 5.2, 5.a et 5.c.

³ Paragr. 5. Voir aussi paragraphe 54 de la [résolution](#).

⁴ Voir BIT, 2012b, paragr. 67-76; BIT, 2013c, annexe I, paragr. 20-29; BIT, 2013b, annexe IV; BIT, 2014a, annexe II(2), paragr. 14-21; BIT, 2014d, paragr. 8-15; BIT, 2015b, paragr. 12, 13 et 28; et annexe III, paragr. 14-21.

⁵ http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_525011/lang--fr/index.htm.

⁶ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533578.pdf.

⁷ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_546304.pdf.

conséquent, ces deux documents et les conclusions de la réunion devraient être lus en complément du présent rapport.

8. Pendant la réunion d'experts, un long débat a eu lieu sur la nature de la violence et du harcèlement, leurs causes, leurs effets et les mesures à prendre. Les participants ont considéré que «de nombreux éléments venaient confirmer la persistance, dans le monde du travail, de la violence et du harcèlement contre les travailleurs et d'autres personnes», mais reconnu qu'il était nécessaire de disposer de données plus complètes, et surtout de données comparables. Ils ont dit attendre du présent rapport des informations complémentaires sur les pratiques nationales, y compris sur les éléments que les Etats considèrent comme étant constitutifs de la violence et du harcèlement, ainsi que sur les solutions appliquées par les acteurs du monde du travail (BIT, 2016a).

9. Les experts ont constaté que l'expérience de la violence et du harcèlement transcendait parfois les catégories et les définitions établies. D'où leur conclusion selon laquelle la notion de violence et de harcèlement dans le monde du travail «s'entend d'un continuum de comportements et de pratiques inacceptables susceptibles de causer un préjudice ou une souffrance de nature physique, psychologique ou sexuelle» (BIT, 2016a, annexe I, paragraphe 3).

10. Ils ont fait observer qu'«un certain nombre de normes internationales du travail en vigueur offrent une protection contre certaines formes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail ou pour des catégories particulières de travailleurs», et que d'autres contiennent certains éléments essentiels d'un cadre réglementaire, même si la violence et le harcèlement n'y sont pas explicitement mentionnés. Ils ont néanmoins reconnu que ces instruments ne définissaient pas la violence et le harcèlement, ne donnaient pas d'indications sur la manière d'en combattre les diverses manifestations et ne s'appliquaient qu'à certaines catégories de travailleurs.

11. Les experts ont donc convenu de la nécessité d'une approche intégrée de la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, «définissant clairement les responsabilités des employeurs des secteurs public et privé, des travailleurs et de leurs organisations respectives, ainsi que des gouvernements», et de l'importance des stratégies conjointes et de la collaboration (BIT, 2016a, annexe I, paragraphes 16-29, et chapitre 8). Ils ont également convenu de la nécessité d'un ou de plusieurs instruments nouveaux qui prennent en compte «la différence des réalités socio-économiques, des entreprises, des formes de violence et des contextes» (BIT, 2016a, annexe I, paragraphes 17 et 18).

Objet et méthode d'élaboration du présent rapport

12. Ce rapport a pour but de faciliter la discussion normative de la Conférence sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Il contient des informations sur la législation et la pratique recensées à travers le monde, qui peuvent être utiles aussi pour répondre au questionnaire joint en annexe. La question de la violence et du harcèlement est une question pluridimensionnelle dont tous les aspects ne peuvent être examinés ici. C'est pourquoi le rapport ne revient pas sur la législation et la pratique des pays en ce qui concerne certaines formes de violence et de harcèlement comme le travail des enfants et le travail forcé, déjà traitées en détail dans des normes fondamentales du travail (voir section 3.1.1 sur le traitement de la violence et du harcèlement dans les conventions fondamentales de l'OIT sur le travail forcé et le travail des enfants).

13. Etant donné que le problème de la violence et du harcèlement touche toutes les professions et tous les secteurs d'activité économique, et ce, dans le monde entier, que ce soit dans les secteurs privé ou public et dans l'économie formelle ou dans l'économie informelle, le présent rapport traite la question dans la perspective des droits, de la protection et de la prévention pour tous, mais tient compte également des réalités différentes des travailleurs et des secteurs touchés. L'accent est mis sur les formes de violence et de harcèlement qui sont complètement ou partiellement absentes des normes internationales, telles que la violence physique et notamment les voies de fait, la violence psychologique et notamment le harcèlement collectif et le harcèlement moral ainsi que la violence sexuelle et notamment le harcèlement sexuel.

14. Pour élaborer ce rapport, le Bureau a procédé à une analyse systématique des cadres réglementaires mis en place par 80 pays pour combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Ces 80 pays ont été choisis de telle sorte que toutes les régions, sous-régions et catégories de revenus soient représentées et en fonction des données disponibles. En s'appuyant sur une série de questions types, l'équipe chargée de l'étude a examiné la législation, les conventions collectives, les politiques nationales et différentes initiatives de chaque pays. Les dispositions législatives relatives à la violence et au harcèlement non liés au travail (comme les dispositions de droit pénal relatives aux voies de fait et aux agressions sexuelles) n'ont pas été prises en compte dans l'étude des 80 pays, car elles sortaient du cadre du présent rapport.

15. Les données résultant de cette analyse juridique sont censées donner une vue d'ensemble des législations en vigueur, informer les mandants des options qui existent actuellement et contribuer à l'élaboration d'une approche intégrée de la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Des indicateurs quantitatifs sont proposés lorsque les dispositions sont comparables, et lorsque tel n'est pas le cas, des exemples qualitatifs indiquent la direction dans laquelle différents pays se sont engagés pour s'attaquer au problème. Sauf indication contraire, la composition de l'échantillon des 80 pays est toujours la même: 20 pays d'Afrique, 15 des Amériques, 4 des Etats arabes, 15 d'Asie et du Pacifique et 26 d'Europe et d'Asie centrale. Les chiffres étant arrondis, il se peut que les totaux ne correspondent pas à la somme de leurs éléments (100 pour cent).

Instructions pour répondre au questionnaire joint en annexe

16. La Conférence traitera la question selon la procédure de double discussion définie à l'article 5.1.4 du Règlement du Conseil d'administration et à l'article 39 de son propre Règlement. Conformément à cet article 39, le Bureau a préparé le présent rapport et un questionnaire qui serviront de base à la discussion préliminaire de la Conférence. Il est rappelé aux gouvernements qu'en vertu du paragraphe 1 de l'article 39 du Règlement de la Conférence, ils sont tenus «de consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives avant d'arrêter définitivement leurs réponses». Les gouvernements sont priés d'incorporer le résultat de ces consultations dans leurs réponses en indiquant les organisations qui ont été consultées. Conformément au programme comportant des délais réduits pour la présentation des rapports, approuvé par le Conseil d'administration, la date limite de réception par le Bureau des réponses au questionnaire a été fixée au 22 septembre 2017 (BIT, 2016a, annexe II).

Chapitre 1

Comprendre la violence et le harcèlement dans le monde du travail: de quoi s'agit-il, qui est concerné, où?

17. Il n'existe pour l'heure aucune définition universellement admise des notions de «violence» ou «harcèlement» dans le monde du travail (Chappell et Di Martino, 2006, p. 30; de Haan, 2008, p. 28), et cela tient en partie au fait que la terminologie correspondante n'a pas encore été uniformisée.

18. Cependant, au-delà des différences de définition, il est généralement admis que la violence et le harcèlement dans le monde du travail ne se limitent pas à la dimension physique, mais englobent les dimensions psychologique et sexuelle (CCHST, 2016; American Academy of Experts in Traumatic Stress, 2014; Chappell et Di Martino, 2006; voir aussi section 1.1.1). Comme on peut le lire dans l'une des sources:

A mesure que l'attention se portait sur la question, les spécialistes de la sécurité au travail et d'autres analystes se sont ralliés à l'idée que le problème de la violence sur le lieu de travail ne pouvait pas être considéré uniquement sous l'angle de ses manifestations physiques. En effet, les homicides et d'autres formes d'agressions physiques forment un tout avec d'autres agissements tels que la violence domestique, la traque, les menaces, le harcèlement, le harcèlement moral, la violence psychologique, l'intimidation et toute autre forme de comportement générateur d'anxiété, de peur et de méfiance sur le lieu de travail. Tous ces agissements sans exception font partie du problème de la violence sur le lieu de travail (ministère de la Justice des Etats-Unis, 2004, p. 13).

19. Ainsi, sans se perdre dans l'analyse des différences linguistiques ou sémantiques, on utilisera dans le présent rapport l'expression «violence et harcèlement» pour désigner le continuum de comportements qui causent un préjudice de nature physique, psychologique ou sexuelle, conformément aux conclusions de la réunion d'experts (BIT, 2016a, annexe I), pour les raisons expliquées dans les pages qui suivent.

1.1. Eléments constitutifs de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

20. Plusieurs normes internationales du travail mentionnent des formes de violence et de harcèlement sans toutefois les définir, car ces normes ne sont pas consacrées à la violence et au harcèlement.

21. Une définition de la violence dans le secteur des services a été adoptée en 2003, lors de la réunion tripartite d'experts de l'OIT qui a abouti à l'élaboration du *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène* (BIT, 2004). Selon cette définition, le terme violence désigne «toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée, dans le cadre ou du fait direct¹ de son travail». En 2016, les experts de la réunion sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail sont partis de la définition de 2003 et ont décidé d'en élargir le champ. Ainsi, comme indiqué plus haut, ils ont opté pour la notion de «violence et harcèlement» au sens de «continuum de comportements et de pratiques inacceptables susceptibles de causer un préjudice ou une souffrance de nature physique, psychologique ou sexuelle», en précisant qu'il importait de «faire une distinction entre les diverses formes de violence et de harcèlement et les diverses situations dans lesquelles elles se produisent, car elles peuvent appeler des réponses différentes» (BIT, 2016a, annexe I).

22. Sur les 80 pays étudiés aux fins du présent rapport, 60 ont une réglementation sur des formes de violence et de harcèlement physiques et psychologiques dans le monde du travail, qui sont dénommées par exemple «harcèlement», «harcèlement moral», «harcèlement collectif», «violence», «maltraitance» et «mauvais traitements» (voir section 4.2). De plus, 65 pays ont une réglementation spécifique sur la violence et le harcèlement sexuels dans le monde du travail (voir section 4.1).

23. Aucune définition universelle de la violence et du harcèlement ne ressort de cette enquête, puisque soit les divers termes utilisés, tels que «violence», «harcèlement» et «harcèlement moral», sont employés comme des synonymes, soit un même terme désigne des comportements différents.

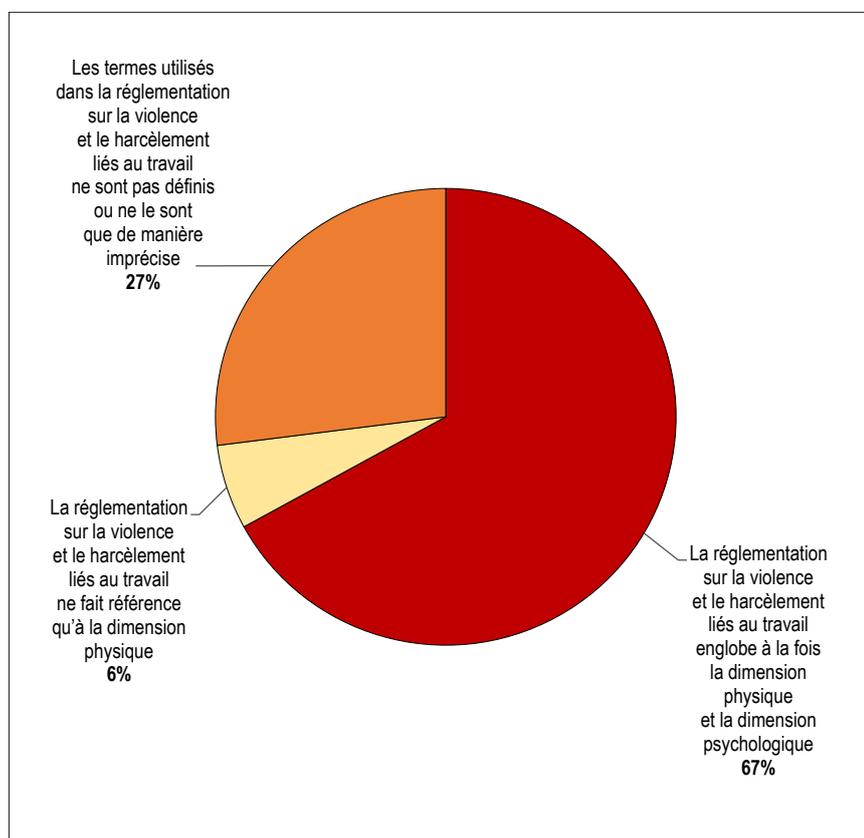
24. Néanmoins, comme on le verra ci-dessous, la grande majorité des termes employés pour désigner la violence et le harcèlement psychologiques comportent deux éléments communs.

- Dans les 80 pays étudiés, les définitions des diverses formes de violence et de harcèlement englobent généralement tant la dimension physique que la dimension psychologique:
 - dans 40 pays, les termes utilisés pour désigner la violence et le harcèlement liés au travail englobent à la fois la dimension physique et la dimension psychologique;
 - dans 4 pays, les termes utilisés pour désigner la violence et le harcèlement liés au travail ne font référence qu'à la dimension physique;
 - dans 16 pays, les actes de violence et de harcèlement liés au travail sont pris en compte, mais les termes utilisés ne sont pas définis ou ne le sont que de manière imprécise, et il est donc difficile de savoir s'ils font référence à la dimension physique ou à la dimension psychologique (voir figure 1.1).

¹ Le code précise que «par "du fait direct" on entend qu'il existe un lien manifeste avec le travail, et que l'action, l'incident ou le comportement se sont manifestés dans un délai raisonnable».

- Dans les 80 pays étudiés, les définitions des diverses formes de violence et de harcèlement portent généralement sur le résultat ou les effets du comportement (préjudice, perte de dignité, etc.), plutôt que sur le comportement lui-même (coups, insultes, crachats et cris, etc.):
 - dans 36 pays, la violence et le harcèlement liés au travail sont définis par les effets du comportement sans que le comportement lui-même soit décrit;
 - dans 5 pays, la violence et le harcèlement liés au travail sont définis par la nature du comportement sans que les effets soient précisés;
 - dans 6 pays, la violence et le harcèlement liés au travail sont définis par la nature de l'acte et ses effets;
 - dans 13 pays, les termes utilisés pour désigner la violence et le harcèlement liés au travail ne sont pas définis ou ne le sont que de manière imprécise pour ce qui est de la nature et des effets du comportement (voir figure 1.2).

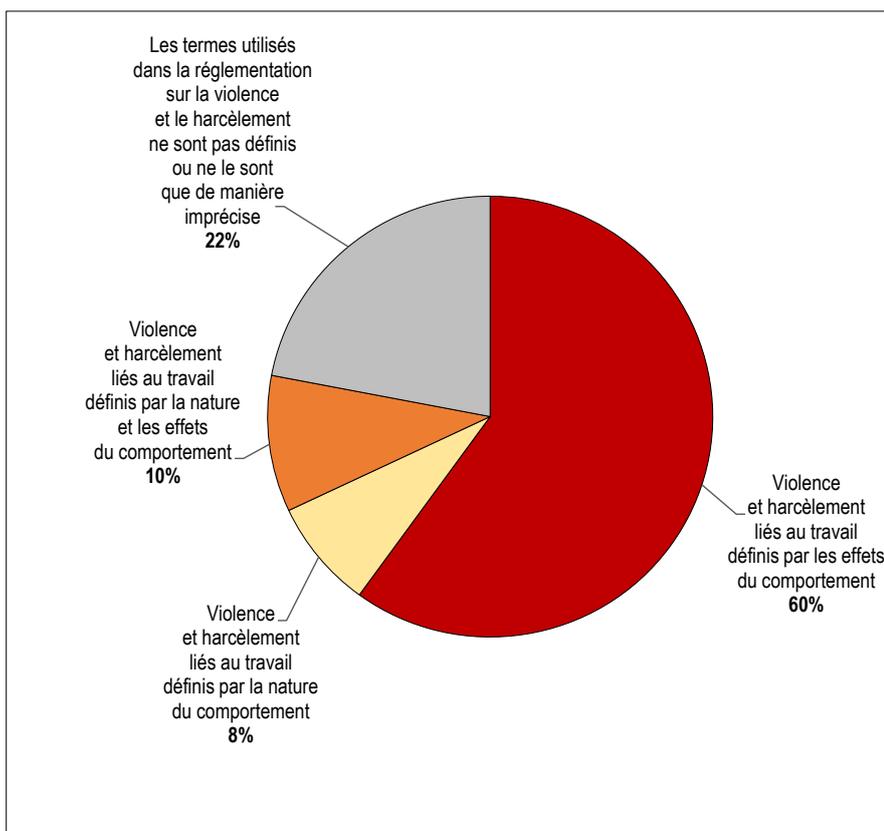
Figure 1.1. Éléments constitutifs de la violence et du harcèlement



Note: L'échantillon comprend 60 pays: 15 pays d'Afrique, 11 des Amériques, 2 des Etats arabes, 10 d'Asie et du Pacifique et 22 d'Europe et d'Asie centrale.

Source: Etude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

Figure 1.2. Eléments constitutifs de la violence et du harcèlement



Note: L'échantillon comprend 60 pays: 15 pays d'Afrique, 11 des Amériques, 2 des Etats arabes, 10 d'Asie et du Pacifique et 22 d'Europe et d'Asie centrale.

Source: Etude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

25. En ne définissant pas la nature exacte du comportement, il est possible d'englober la totalité des actes susceptibles d'entraîner un préjudice de nature physique, psychologique ou sexuelle, y compris les nouvelles formes de violence et de harcèlement. Cela est conforme aux conclusions de la réunion d'experts, selon lesquelles le ou les instrument(s) devraient être suffisamment souples pour tenir compte des «différentes formes de violence et de harcèlement ainsi que des contextes variés» tout en étant «à même de répondre aux nouveaux enjeux et risques susceptibles de mener à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, par exemple ceux qui découlent de l'évolution des formes de travail et des technologies» (BIT, 2016a, annexe I, paragraphe 18).

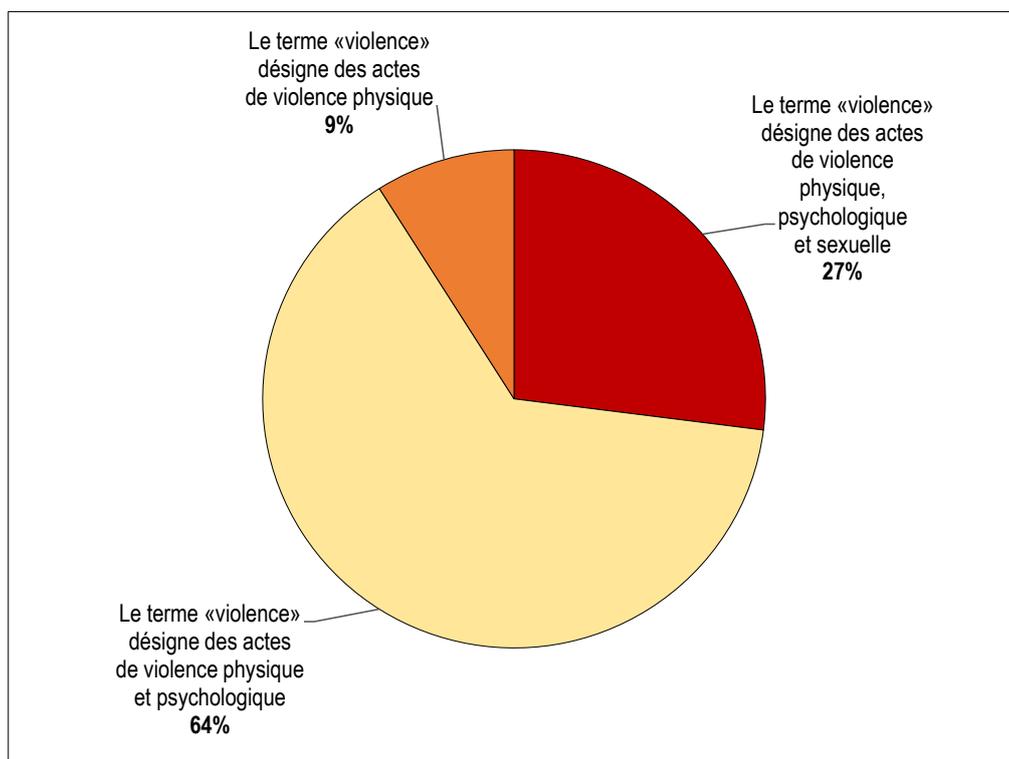
26. Les termes les plus couramment utilisés dans la réglementation relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail sont examinés plus en détail dans la section ci-après.

1.1.1. Violence

27. Vingt-cinq des 80 pays étudiés utilisent le terme spécifique de «violence» dans leur réglementation sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

28. Lorsque le terme spécifique de «violence» est défini par rapport au monde du travail, il recouvre le plus souvent la violence et le harcèlement physiques et psychologiques, et parfois la violence et le harcèlement sexuels (voir figure 1.3). L'étude a montré qu'au total dix pays définissaient la violence liée au travail en y incluant une dimension physique et psychologique, et trois en y incluant également une dimension sexuelle (voir encadré 1.1).

Figure 1.3. Composantes de la définition de la violence



Note: L'échantillon comprend 11 pays: 5 pays d'Afrique, 3 des Amériques, aucun des Etats arabes, 1 d'Asie et du Pacifique et 2 d'Europe et d'Asie centrale.

Source: Etude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

Encadré 1.1

Définitions de la violence au travail selon les législations

- ❑ Au Danemark, d'après l'ordonnance n° 1504 de 2015 sur la violence liée au travail en dehors des heures de travail, émise par l'autorité chargée de l'environnement de travail, la violence liée au travail s'entend de tout acte perpétré par des individus tels que des clients et des usagers, qui consiste à agresser physiquement des salariés ainsi qu'à proférer des menaces et à adopter un comportement offensant à leur encontre, y compris à les harceler.
- ❑ En Guinée, est considérée comme violence au travail aux termes du Code du travail de 2014, toute situation de fait dans laquelle un employeur ou un travailleur est persécuté, menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail sur le lieu de travail.
- ❑ En El Salvador, la loi spéciale pour une vie exempte de violence pour les femmes (décret n° 520 de 2010) définit les formes de violence qui peuvent survenir dans un «environnement de travail». Il s'agit notamment de la violence économique, de la violence physique, de la violence psychologique, de la violence émotionnelle et de la violence sexuelle. La loi spéciale définit en outre la violence «au travail» comme des actions ou omissions à l'encontre des femmes, exercées de façon répétée et continue sur les lieux de travail publics ou privés, qui constituent une agression physique ou psychologique attentatoire à leur intégrité ou à leur dignité personnelle et professionnelle, qui entravent leur accès à l'emploi, leur promotion ou leur stabilité professionnelle ou qui vont à l'encontre du droit à un salaire égal pour un travail égal.

- ❑ A Maurice, la loi n° 33 de 2008 sur les droits dans l'emploi inclut dans la définition de la violence au travail le harcèlement sexuel, le harcèlement, les agressions, les insultes, le harcèlement moral et les gestes, paroles ou actes agressifs au cours du travail ou du fait du travail.
- ❑ Au Burkina Faso, le Code du travail de 2008 dispose que l'employeur doit interdire toute forme de violence physique ou morale ou autre forme de maltraitance telle que le harcèlement sexuel.
- ❑ Au Rwanda, la loi n° 13/2009 portant réglementation du travail définit la violence fondée sur le genre comme «tout acte de nature physique, psychique ou sexuelle commis à l'encontre d'une personne ou de nature à porter atteinte aux biens de cette personne en raison de son sexe», qui prive celle-ci de ses droits et lui cause un préjudice.
- ❑ Au Mexique, le règlement fédéral de 2014 sur la sécurité, la santé et l'environnement professionnel définit la violence au travail comme tout acte de harcèlement collectif, de harcèlement ou de maltraitance commis contre un travailleur, qui est susceptible de nuire à l'intégrité ou à la santé de ce travailleur.
- ❑ En Belgique, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail définit la violence au travail comme chaque situation de fait où un travailleur est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.
- ❑ Au Niger, conformément à la loi n° 2012-45 portant Code du travail, l'employeur doit interdire toute forme de violence physique ou psychologique en raison des relations du travail.
- ❑ Au Canada, aux termes du Code du travail (L.R.C. (1985), ch. L-2), la violence au travail s'entend de tout acte, comportement, menace ou geste d'une personne envers un employé sur son lieu de travail, dont on peut raisonnablement penser qu'il est de nature à lui causer un préjudice, des lésions ou une maladie.

29. Un seul des pays étudiés définit la «violence» comme étant uniquement un acte de violence physique. Il s'agit de la République de Corée, où un article de loi sur l'interdiction de la «violence» impose aux employeurs de ne pas user de violence physique à l'égard des travailleurs ².

30. Quatorze autres pays utilisent le terme «violence» dans la législation applicable au travail mais ne le définissent pas.

31. Parmi les 80 pays étudiés, 6 définissent la violence par ses effets sur la victime, 4 la définissent exclusivement par la nature du comportement et un la définit à la fois par la nature du comportement et par ses effets sur la victime.

1.1.2. Violence fondée sur le genre

32. La violence physique, psychologique et sexuelle peut être considérée comme fondée sur le genre si elle découle d'un rapport de force inégal entre hommes et femmes (OMS, 2009, p. 3) ou si elle est motivée par un comportement non conforme de la victime aux rôles sociaux respectifs des hommes et des femmes (van der Veer et coll., 2007, p. 43).

33. La violence fondée sur le genre n'est pas synonyme de violence contre les femmes; néanmoins, les femmes et les filles en sont les «principales cibles», et les auteurs sont essentiellement des hommes (Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), 2009, p. 7; Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), sans date). La violence fondée sur le genre peut être exercée indifféremment par ou contre des femmes et des hommes; tel est le cas de la violence dont sont victimes des hommes qui ne

² Loi n° 5309 de 1997 sur les normes du travail (telle que modifiée) de la République de Corée.

correspondent pas aux stéréotypes masculins dominants, qu'ils soient homosexuels, bisexuels ou trans, ou perçus comme tels³.

34. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, dans sa recommandation générale n° 19, définit la violence fondée sur le sexe comme «la violence exercée contre une femme parce qu'elle est une femme ou qui touche spécialement la femme». Elle englobe «les actes qui infligent des tourments ou des souffrances d'ordre physique, mental ou sexuel, la menace de tels actes, la contrainte ou autres privations de liberté», y compris le «harcèlement sexuel». Dans la Déclaration sur l'élimination de la violence contre les femmes adoptée en 1993 par l'Assemblée générale des Nations Unies, la violence à l'égard des femmes désigne tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et «causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques», et englobe «[l]a violence physique, sexuelle et psychologique exercée au sein de la collectivité, y compris le viol, les sévices sexuels, le harcèlement sexuel et l'intimidation au travail»⁴. On trouve une définition similaire dans la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (communément appelée la Convention d'Istanbul) et dans la Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme, également appelée la Convention de Belém do Pará (Organisation des Etats américains (OEA), 2012, p. 19).

35. Le *Manuel de législation sur la violence à l'égard des femmes*, publié par les Nations Unies, recommande que la définition de la violence fondée sur le genre s'applique à toutes les formes de violence à l'égard des femmes, notamment la violence domestique, la violence sexuelle (y compris les attaques et le harcèlement), les pratiques nocives, la traite et l'esclavage sexuel (Nations Unies, 2010, pp. 24-25).

36. La question de la «violence fondée sur le genre» est parfois réglementée par la législation nationale⁵, mais le plus souvent les formes spécifiques de violence fondée sur le genre liée au travail sont traitées dans les lois relatives au travail ou à la discrimination. Les formes de violence fondée sur le genre les plus fréquemment relevées dans le monde du travail sont la violence sexuelle (en particulier le harcèlement sexuel), la violence et le harcèlement fondés sur le sexe et la violence domestique sur le lieu de travail ou en lien avec celui-ci.

37. En ce qui concerne l'OIT, les participants à la réunion d'experts de 2016 ont conclu que, pour combattre la violence dans le monde du travail, les «aspects de la violence liés au genre devraient être traités de manière spécifique» (BIT, 2016a, annexe I, paragraphe 2). Ainsi, le présent rapport porte sur les formes de violence et de harcèlement qui sont fondés sur le genre (c'est-à-dire dirigés contre les hommes ou les femmes en raison de leur genre) et met en évidence la nature singulière de la violence exercée contre les hommes et les femmes.

1.1.2.1. Violence et harcèlement sexuels

38. La violence sexuelle dans le monde du travail est une forme de discrimination fondée sur le sexe qui peut combiner violence physique et violence psychologique ainsi que différents types de comportement tels que des propos inconvenants ou des avances

³ L'abréviation «trans» se rapporte à différentes formes d'identité de genre comme celle des «transsexuels», des «transgenres» et des «travestis».

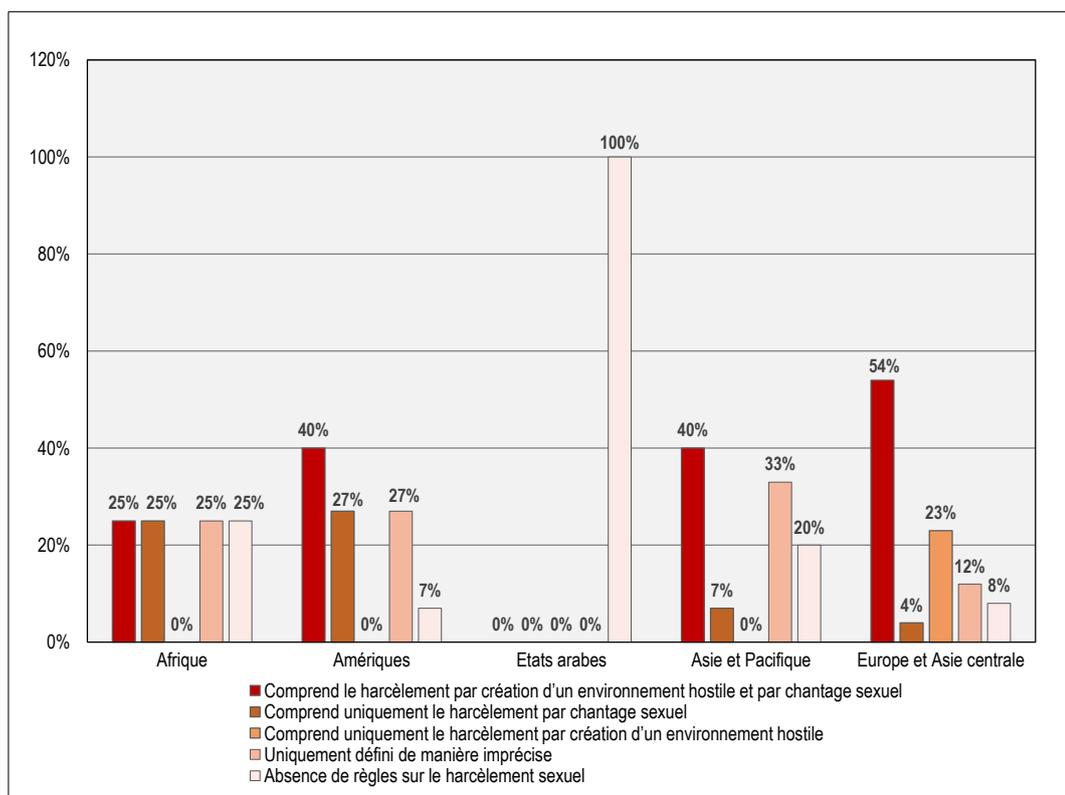
⁴ Assemblée générale des Nations Unies, Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, 20 déc. 1993, [A/RES/48/104](#).

⁵ Voir, par exemple, la loi de la République n° 9262 (Philippines).

indésirables, des «plaisanteries» déplacées, de brefs contacts physiques non sollicités et l'agression sexuelle (McCann, 2005, p. 2). D'une manière générale, comme pour la violence fondée sur le genre, les hommes et les garçons peuvent être victimes de violence et de harcèlement sexuels, mais la grande majorité des cas signalés concernent des femmes et des filles.

39. Le harcèlement sexuel est une forme de violence sexuelle qui est courante dans le monde du travail et dont on distingue généralement deux catégories: le «chantage sexuel» (dit aussi harcèlement *quid pro quo*) et le harcèlement qui crée «un environnement de travail hostile». On parle de chantage sexuel lorsque l'on demande des faveurs sexuelles à un travailleur, et que l'avenir professionnel de ce travailleur dépend de l'acceptation ou du refus de cette demande. Le harcèlement par création d'un environnement de travail hostile consiste à instaurer un climat de travail intimidant, hostile ou humiliant. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR), dans son étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, «considère [...] que sans une définition et une interdiction précises du harcèlement sexuel *quid pro quo* ou dû à un environnement hostile, il est permis de se demander si la législation couvre bien toutes les formes de harcèlement sexuel» (BIT, 2012a, paragraphe 791) (voir section 3.1.1).

40. Dans les 65 pays étudiés pour le présent rapport qui disposent d'une réglementation sur le harcèlement sexuel, la définition la plus couramment adoptée englobe les deux catégories: chantage sexuel et création d'un environnement de travail hostile. En tout, 31 pays (soit 48 pour cent) définissent le harcèlement sexuel comme comprenant le harcèlement sexuel par création d'un environnement de travail hostile et par chantage sexuel. Ces 31 pays se répartissent comme suit entre les régions: 14 pays (soit 54 pour cent) d'Europe et d'Asie centrale, 6 pays (soit 40 pour cent) d'Asie et du Pacifique, 6 pays (soit 40 pour cent) des Amériques, 5 pays (soit 25 pour cent) d'Afrique et aucun Etat arabe (voir figure 1.4).

Figure 1.4. Définition du harcèlement sexuel, par région (en pourcentage par groupe de pays)

Source: Etude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

41. Six pays définissent le harcèlement sexuel uniquement par la création d'un environnement hostile et 11 uniquement par le chantage sexuel. Dans 16 autres pays, les définitions sont limitées ou vagues, dont la plupart sont axées sur les avances sexuelles non sollicitées faites à un autre travailleur. Dans 16 pays, le harcèlement sexuel ne fait l'objet d'aucune règle sur le lieu de travail (voir section 4.1.1).

42. Le harcèlement par création d'un environnement hostile peut comprendre des actes dirigés contre quelqu'un ou aucune personne en particulier, c'est le cas par exemple de la diffusion de matériel pornographique sur le lieu de travail ⁶.

43. Dans certains pays, la définition du harcèlement sexuel englobe le harcèlement fondé sur le genre ou le harcèlement fondé sur l'identité de genre (voir section 1.1.2.2). Pour la Commission ontarienne des droits de la personne:

[...] le harcèlement fondé sur le sexe est défini comme «toute conduite qui impose et renforce les normes hétérosexuelles traditionnelles se rapportant au sexe». [...] «Le harcèlement fondé sur le sexe est également utilisé pour renforcer la conformité aux stéréotypes traditionnels des sexes (hommes dominants, femmes soumises) ou comme tactique d'intimidation, souvent entre les membres du même sexe.» [...] «Contrairement aux autres formes de harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le sexe n'est généralement pas motivé par un intérêt d'ordre sexuel. En fait, il est plus souvent fondé sur de l'hostilité et vise à faire en sorte que la victime se sente exclue de son milieu. Dans certains cas, le harcèlement fondé sur le sexe peut s'apparenter au harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle ou à l'intimidation homophobe.» (Commission ontarienne des droits de la personne, 2011)

⁶ Voir, par exemple, la loi allemande de transposition des directives européennes sur l'application du principe de l'égalité de traitement (loi générale du 14 août 2006 sur l'égalité de traitement, telle que modifiée).

1.1.2.2. *Violence et harcèlement fondés sur le sexe et sur le genre*

44. La CEACR fait observer que, selon les pays, la discrimination fondée sur le sexe, y compris la violence et le harcèlement, soit porte uniquement sur les «caractéristiques biologiques», soit englobe aussi les «rôles et responsabilités socialement construits qui sont assignés à un sexe particulier (genre)» (BIT, 2012a, paragraphe 782).

45. Le «harcèlement pour cause de maternité» est une forme courante de violence et de harcèlement fondés sur le sexe; il s'agit du «harcèlement dont sont victimes les femmes en raison de leur grossesse, de la naissance d'un enfant, ou de leur état de santé du fait de cette grossesse ou de cette naissance, ou encore en raison de leurs responsabilités familiales» (BIT, 2016d, p. 58). De même, la création d'un environnement hostile envers les femmes du fait de leur sexe, notamment par le biais de «plaisanteries» désobligeantes ou dégradantes est une forme de harcèlement fondé sur le sexe (qui va souvent jusqu'au harcèlement sexuel).

46. La violence et le harcèlement dont sont victimes les hommes et les femmes qui ne correspondent pas aux stéréotypes masculins et féminins dominants, parce qu'ils sont homosexuels, bisexuels ou trans, ou perçus comme tels, sont une forme courante de violence et de harcèlement fondés sur le genre.

1.1.2.3. *Violence domestique*

47. La violence domestique fait de plus en plus souvent l'objet d'une réglementation dans le monde du travail. Normalement, le terme «famille» s'applique uniquement aux personnes qui entretiennent des relations familiales au sens traditionnel du terme, c'est-à-dire celles qui sont unies par les liens du sang ou du mariage, ou les partenaires intimes. Cependant, un nombre croissant de pays incluent les travailleurs domestiques et autres personnes qui résident chez l'employeur dans le champ d'application de la réglementation correspondante, du fait qu'ils sont exposés à la violence et au harcèlement dans la «sphère domestique» (voir section 5.4 sur la réglementation des conditions de travail pour le travail domestique).

48. D'après une étude de la Banque mondiale sur les 127 pays qui ont légiféré en la matière (Banque mondiale, 2015), la définition de la violence domestique englobe généralement la violence physique, sexuelle et psychologique et, de plus en plus souvent, la violence économique⁷.

49. Dans 20 des 80 pays étudiés (soit 25 pour cent) pour le présent rapport, la «violence économique» est définie comme le fait d'empêcher une personne d'accéder à un emploi ou de le conserver. Au Népal, par exemple, la définition de la violence domestique englobe la «violence économique», c'est-à-dire le fait d'empêcher sa partenaire d'accéder à l'emploi et à des ressources économiques⁸. Au Brésil, la loi sur la violence domestique et familiale, appelée loi Maria da Penha⁹, dispose que la «violence patrimoniale», telle que la rétention, la soustraction ou la destruction partielle ou totale des outils de travail de la

⁷ Pour la Banque mondiale, la violence familiale de nature financière ou économique se définit comme «un comportement consistant à user ou abuser du consentement de la partenaire en ce qui concerne les ressources ou avoirs financiers du couple, y compris le fait de retenir ou soustraire des fonds ou des biens ou d'en bloquer l'accès à une femme par tout autre moyen qui la rend ou vise à la rendre financièrement dépendante en gardant la mainmise sur les ressources financières» (Groupe de la Banque mondiale, 2015, pp. 20-21).

⁸ Loi népalaise de 2009 sur la violence domestique (délits et sanctions). Voir aussi la loi kényane n° 2 de 2015 sur la protection contre la violence domestique.

⁹ Loi fédérale n° 11.340/2006.

victime est une forme de violence domestique. En République dominicaine ¹⁰ et en France ¹¹, la violence économique s'entend d'actes qui entraînent une impossibilité ou une incapacité de travailler pendant un certain laps de temps.

50. L'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) préconise, dans ses recommandations relatives à l'élaboration de la législation pour combattre la violence contre les femmes et les filles, l'inclusion d'une définition de la violence familiale qui englobe les violences physiques et sexuelles, et la «domination coercitive», définie comme suit:

[...] tout acte ou toute série d'actes répétés d'agression, de contrainte sexuelle, de menace, d'humiliation et d'intimidation ou tout autre acte de violence commis pour porter préjudice à la victime, la punir ou l'effrayer. Une telle domination comprend un ensemble d'actes destinés à rendre la victime soumise et/ou dépendante en l'isolant de ses sources d'appui, en exploitant ses ressources et ses capacités de tirer des profits personnels, en la privant des moyens qui lui permettraient d'être autonome, de résister et de fuir et en régissant sa vie quotidienne ¹².

51. Selon l'ONU-Femmes, en remplaçant les expressions «violence psychologique» ou «violence économique» par «domination coercitive», les Etats peuvent cibler les comportements réellement préjudiciables et éviter des conséquences non voulues de la loi ¹³.

1.1.3. Violence et harcèlement physiques

52. Une bonne manière d'expliquer la notion de violence physique consiste à la définir comme l'«usage de la force physique contre une autre personne ou un autre groupe entraînant des dommages physiques, sexuels ou psychologiques» (BIT et coll., 2002, p. 3) ou comme toute tentative d'agression ou agression contre une personne, qui cause un préjudice corporel à cette personne (Chappell et Di Martino, 2006, p. 30).

53. C'est souvent l'usage d'armes à feu sur le lieu de travail, surtout lorsqu'il y a un homicide, qui est retenu comme archétype de la violence physique (Denenberg et Denenberg, 2012). La violence meurtrière est assurément très préoccupante dans certains lieux de travail ¹⁴, mais, d'après les statistiques, les homicides ne représentent qu'une infime partie des cas de violence physique recensés dans le monde du travail à l'échelle nationale (ministère de la Justice des Etats-Unis, 2001, p. 2).

54. Il est également important de noter que les affaires de violence physique, exercée sous une forme ou une autre, sont généralement moins nombreuses que les affaires de violence psychologique, comme on le verra plus en détail par la suite (Riedel et Welsh, 2016; ministère de la Justice des Etats-Unis, 2004; Eurofound, 2016, p. 68).

55. Les dispositions législatives qui régissent le lieu de travail s'appliquent rarement à la violence et au harcèlement qui s'expriment sous une forme purement physique.

¹⁰ Loi n° 24 de 1997 de la République dominicaine sur la violence intrafamiliale.

¹¹ Article 222-33-2-1 du Code pénal français.

¹² <http://www.endvawnow.org/fr/articles/398-definition-of-domestic-violence.html>.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Voir, par exemple, les annonces relatives au meurtre récent d'un médecin sur son lieu de travail en Chine, qui a été décrit comme «le dernier décès en date dû au fléau de violence qui sévit dans les hôpitaux du pays» (Buckley, 2016).

Lorsqu'elles le font, les termes choisis sont généralement ceux d'«agression» ou d'«agression physique» et ils ne sont pas définis (voir section 4.2.1) ¹⁵.

1.1.4. Violence et harcèlement psychologiques

56. La violence et le harcèlement psychologiques sont la forme de violence et de harcèlement la plus fréquemment signalée dans le monde du travail et comprennent la violence verbale ou non, le harcèlement psychologique et sexuel, le harcèlement moral, le harcèlement collectif et les menaces (Forastieri, 2012, pp. 114-115). Cette forme de violence et de harcèlement consiste, par exemple, à manipuler la réputation de quelqu'un, à isoler une personne, à faire de la rétention d'information, à attribuer à une personne des tâches qui ne correspondent pas à ses aptitudes ou à fixer à cette personne des objectifs impossibles à atteindre ou des délais impossibles à respecter (Leymann, 1990; Milczarek, 2010, p. 22).

57. Le qualificatif «psychologique» désigne les effets dommageables de la violence et du harcèlement pour l'intégrité psychologique de la victime ¹⁶. Cette idée se retrouve en France dans l'expression «harcèlement moral», que le Code du travail définit comme désignant des agissements répétés à l'encontre d'un salarié, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ¹⁷.

58. Dans les législations nationales, la violence et le harcèlement psychologiques sont définis soit dans un sens très large, qui permet d'englober la totalité des travailleurs, les termes utilisés à cet effet étant ceux de «harcèlement collectif» (*mobbing* en anglais) ¹⁸, «harcèlement moral» (*bullying*) ¹⁹, «harcèlement» (*harassment*) ²⁰ (voir encadré 1.2) et «violence» (voir encadré 1.1), soit au sens de «fondés sur la discrimination», la loi ne protégeant dans ce cas que les personnes harcelées en raison d'une différence réelle ou supposée, comme la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou le genre ²¹.

¹⁵ Aux fins de l'étude des 80 pays, lorsque le terme «agression» est utilisé, sans être qualifié d'«agression psychologique» par exemple, il est censé désigner uniquement un comportement physique.

¹⁶ Le préjudice et les souffrances psychologiques peuvent également entraîner des symptômes somatiques.

¹⁷ Voir aussi la loi belge du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et le Code du travail de 2014 de Guinée.

¹⁸ Par exemple, la législation du travail de la Fédération de Bosnie-Herzégovine et la résolution n° 472/2012 du Paraguay sur le harcèlement collectif.

¹⁹ Par exemple, le Code du travail de la Pologne, le Code du travail du Chili ou la loi mauricienne de 2008 sur les droits dans l'emploi.

²⁰ Par exemple, la loi slovène de 2013 sur la relation de travail.

²¹ Par exemple, la loi sud-africaine de 1998 sur l'équité dans l'emploi ou la loi croate antidiscrimination de 2009.

Encadré 1.2
Le harcèlement dans la législation: exemples

- ❑ Selon le Code du travail polonais de 1974, tel que modifié, le terme *mobbing* désigne des actes de harcèlement ou d'intimidation persistants et prolongés à l'encontre d'un salarié, qui se traduisent par une dévalorisation de ses aptitudes professionnelles ou qui ont pour objet ou pour effet d'humilier ou de ridiculiser le salarié, ou de l'isoler ou de l'exclure de son groupe de collègues.
- ❑ Selon la loi slovène de 2013 sur la relation de travail, le terme *mobbing* s'entend de tout mauvais traitement ou comportement manifestement hostile et offensant infligé de manière répétée ou systématique à un travailleur sur le lieu de travail dans le cadre de son travail.
- ❑ En Australie, tout travailleur est victime de harcèlement (*bullying*) si, pendant qu'il est au travail, un individu ou un groupe d'individus se comporte à plusieurs reprises de manière déraisonnable à son encontre ou à l'encontre d'un groupe de travailleurs dont il fait partie, et si ce comportement constitue un risque pour la santé et la sécurité ¹.
- ❑ En Turquie, le harcèlement (*bullying*) est défini comme un comportement visant à dissuader une personne de travailler et à l'exclure, et comprend des actes délibérés destinés à importuner une personne ².
- ❑ Dans la loi slovène de 2013 sur la relation de travail, le harcèlement (*harassment*) s'entend de tout comportement indésirable liée à la situation d'une personne et ayant pour effet ou pour objectif de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, haineux, dégradant, humiliant ou insultant.
- ❑ En Papouasie-Nouvelle-Guinée, le harcèlement (*harassment*) s'entend de tout comportement indésirable ou non sollicité qui est insultant, intimidant et humiliant; font partie des formes courantes de harcèlement le harcèlement moral (*bullying*), les agressions physiques et les menaces ³.

¹ Loi australienne de 2009 sur le travail équitable.

² Loi portant création de l'institution des droits de l'homme et de l'égalité, loi n° 6701 du 6 avril 2016.

³ Ordonnance générale n° 20: participation à des activités entrepreneuriales en dehors de l'emploi dans le service public et autres dispositions importantes régissant les comportements, 2014.

59. Les termes anglais *mobbing*, *bullying* et parfois *harassment* sont aujourd'hui utilisés de manière interchangeable dans certains pays, quel que soit l'auteur de ces agissements (Einarsen, 2005, p. 3; Einarsen et Skogstad, 1996, p. 187; Zapf et Leymann, 1996, p. 162). C'est le cas dans les 80 pays étudiés pour le présent rapport.

60. Ces termes ne font généralement aucune distinction entre les actes de violence physique et non physique ²² (voir figure 1.1). La définition qui en est donnée ne précise pas la nature du comportement, le vocabulaire utilisé – «conduite», «comportement» ou «acte» – ayant une signification suffisamment large pour recouvrir aussi bien les actes de violence physique que les actes de violence psychologique. Cette définition décrit plutôt les effets des «comportements» en question, tels que «le préjudice ou la souffrance physique ou psychologique», la création d'un «environnement hostile» ou la «perte de dignité» occasionnés par ces agissements.

²² Le seul pays étudié qui considère les actes de violence et harcèlement comme étant uniquement de nature psychologique est la Bosnie-Herzégovine (BiH) qui, dans la loi sur l'interdiction de la discrimination, Journal officiel de la Bosnie-Herzégovine n° 59/09, définit le terme «mobbing» comme «harcèlement psychologique».

61. Sur les 36 pays qui définissent les termes désignant le harcèlement, 30 (soit 83 pour cent) définissent la violence par ses effets sur la victime, 5 (soit 14 pour cent) à la fois par la nature du comportement et ses effets sur la victime, et 1 (soit 3 pour cent) uniquement par la nature du comportement.

62. Dans 11 de ces 36 pays (soit 31 pour cent), le comportement doit être «répété» ou «persistant» ou se produire fréquemment. Dans 25 pays (soit 69 pour cent), le comportement peut se manifester soit par des actes répétés, soit par un acte isolé. Lorsque la loi exige que le comportement soit répété, c'est surtout pour le *bullying* (harcèlement moral)²³ ou le *mobbing* (harcèlement collectif)²⁴, et parfois le harcèlement (*harassment*)²⁵, mais en général celui-ci n'a pas besoin d'être récurrent.

63. Pendant la réunion d'experts, ces derniers ont reconnu que «[l]a manifestation de la violence et du harcèlement peut être un incident isolé ou récurrent» (BIT, 2016a, annexe I, paragraphe 7).

1.1.5. Risques psychologiques

64. Les dangers et les risques psychosociaux sont généralement associés aux caractéristiques structurelles ou organisationnelles du travail d'une personne. La violence et le harcèlement psychologiques, physiques et sexuels sont également considérés comme des risques psychosociaux dans un certain nombre de pays. L'accord-cadre européen de 2004 sur le stress au travail reconnaît que la violence et le harcèlement au travail sont des facteurs de stress potentiels, tout comme l'exposition à un comportement abusif. La législation de l'Italie²⁶, d'El Salvador²⁷ et des Pays-Bas²⁸ traite également du stress lié au travail qui comporte des formes de violence et de harcèlement.

65. Par ailleurs, certains risques psychosociaux liés à l'organisation du travail sont de plus en plus considérés comme étant à ce point néfastes qu'ils représentent une forme de violence et de harcèlement à part entière lorsqu'ils portent atteinte à la dignité, à la sécurité, à la santé et au bien-être de la victime. Dans les travaux universitaires, ces risques psychosociaux sont qualifiés de «violence structurelle», puisque c'est l'organisation ou la structure du travail qui expose les travailleurs à cette violence (Heiskanen, 2007, p. 24). De lourdes charges de travail, une faible autonomie dans la prise de décisions, le manque de considération, des procédures rigides et le manque d'attention portée aux relations pourraient, dans certains cas, être considérés comme des formes de violence structurelle (Banerjee et coll., 2012, p. 391; Bowie, 2002, p. 2). En République bolivarienne du Venezuela, par exemple, les conditions de travail, y compris la dégradation du milieu de travail, l'isolement et l'absence d'adéquation entre les responsabilités confiées aux travailleurs et leurs compétences, peuvent être considérées comme une forme de harcèlement²⁹. En Nouvelle-Zélande, on parle de «harcèlement institutionnel» lorsque les règles, la culture et la pratique d'une organisation permettent les comportements offensants, causent un stress inutile ou génèrent des structures, pratiques, politiques ou

²³ Par exemple, dans la loi australienne de 2009 sur le travail équitable (telle que modifiée en 2014).

²⁴ Par exemple, dans la loi sur l'interdiction de la discrimination de Bosnie-Herzégovine, Journal officiel de la Bosnie-Herzégovine n° 59/09.

²⁵ Loi sur la santé et la sécurité au travail, LRO 1990, chap. 01, de l'Ontario (Canada).

²⁶ Décret législatif n° 81 du 9 avril 2008, texte consolidé de la loi sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail.

²⁷ Décret législatif n° 254 de 2010 de la loi générale pour la prévention des risques sur les lieux de travail.

²⁸ Par exemple, la loi de 1999 sur les conditions de travail.

²⁹ Loi organique sur la prévention, les conditions de travail et le milieu de travail, République bolivarienne du Venezuela.

exigences de travail qui pèsent indûment sur le personnel au détriment de son bien-être. Parmi les exemples de règles assimilables à des pratiques déloyales, on peut citer le fait de fixer des objectifs inatteignables ou d'imposer une charge de travail impossible à gérer ou des délais intenable³⁰.

1.2. Qui est concerné par la violence et le harcèlement dans le monde du travail?

66. Tout le monde est susceptible de subir ou de commettre des actes de violence et de harcèlement dans le monde du travail. Dans les conclusions de la réunion d'experts de 2016, il est indiqué que «[l]a manifestation de la violence et du harcèlement peut être horizontale ou verticale, être due à des facteurs internes ou externes (clients et autres tiers, pouvoirs publics, entre autres), toucher le secteur public comme le secteur privé ou l'économie formelle comme l'économie informelle»³¹ (BIT, 2016a, annexe I, paragraphe 4). D'ailleurs, des études montrent que la manifestation de la violence et du harcèlement horizontale est courante. Selon une étude récente sur le harcèlement sexuel menée par le Congrès des syndicats britanniques (TUC), 54 pour cent des personnes interrogées ayant déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel ont précisé que les auteurs de ces actes étaient des collègues et 3 pour cent des collègues subalternes. A titre de comparaison, 17 pour cent des personnes interrogées ont déclaré que l'auteur du harcèlement était un «supérieur direct ou une autre personne dont elles relevaient directement» (TUC, 2016b, p. 15).

67. Plusieurs instruments de l'OIT traitent de la violence et ont un champ d'application large³².

1.2.1. A qui s'applique la législation nationale sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail?

68. Bien souvent, les dispositions des lois relatives au travail, à la sécurité et la santé au travail (SST), à la non-discrimination et d'autres lois concernant la violence dans le monde du travail, qui portent sur la violence et le harcèlement liés au travail s'appliquent uniquement aux personnes engagées dans une relation de travail. C'est le cas dans la majorité des 80 pays étudiés aux fins du présent rapport. En règle générale, ces dispositions s'appliquent implicitement aux personnes qui exercent une forme atypique d'emploi³³, mais pas aux stagiaires, aux apprentis et autres quasi-salariés ni aux tierces parties.

69. Dans certains pays, les formes atypiques d'emploi sont expressément exclues de ces dispositions. C'est le cas pour l'emploi occasionnel dans 5 des 80 pays étudiés.

70. Certains pays protègent expressément les personnes qui ne sont pas parties à une relation de travail au sens habituel du terme, comme les stagiaires, les apprentis, les

³⁰ WorkSafe New Zealand: *Pratiques optimales: prévenir et combattre le harcèlement moral au travail*, fév. 2014, p. 13.

³¹ La violence «horizontale» ou «latérale» s'entend des actes de violence entre supérieurs ou entre travailleurs, et la violence «verticale» s'entend des actes de violence entre des personnes ayant un lien de subordination hiérarchique.

³² Par exemple, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (174 ratifications au 9 février 2017), et la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010.

³³ A l'exception du salariat déguisé, de l'emploi économiquement dépendant et du travail faussement classé comme indépendant.

prestataires indépendants et les sous-traitants. Par exemple, dans 31 des 80 pays étudiés, les stagiaires sont expressément inclus dans les dispositions sur la violence et le harcèlement.

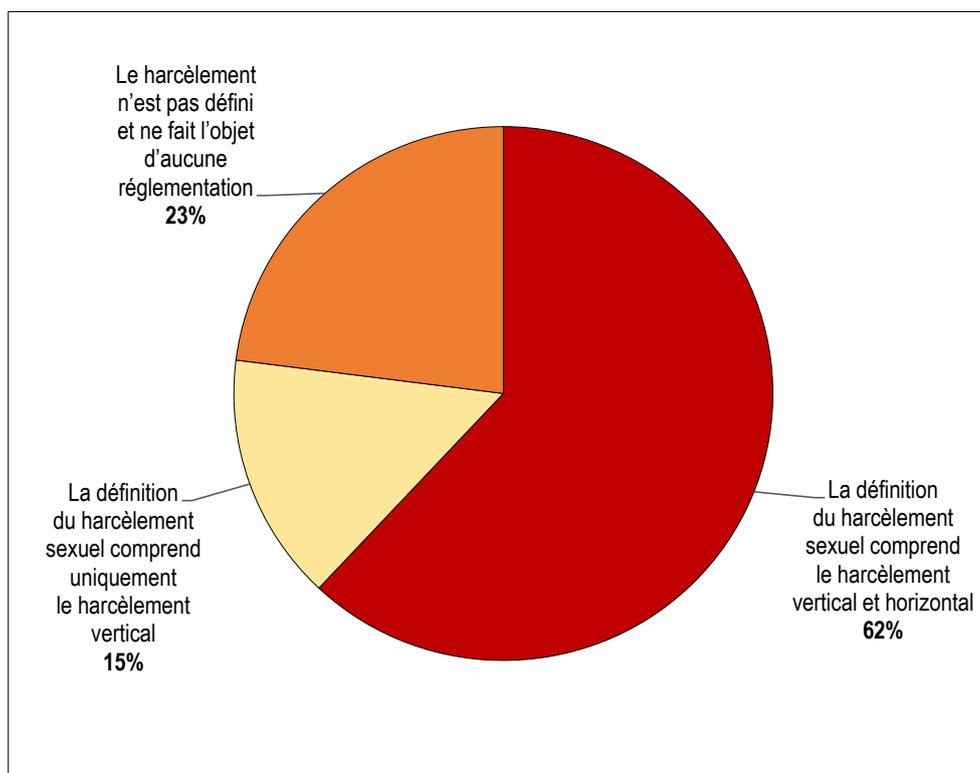
71. Un certain nombre de pays étendent la protection contre la violence et le harcèlement aux salariés potentiels et aux candidats à l'emploi ³⁴.

72. Fréquemment, même si cela est de moins en moins le cas, certaines catégories de travailleurs sont totalement exclues du champ d'application de la législation du travail ou sont protégées par des règlements moins rigoureux. Dans le cas des travailleurs domestiques (une catégorie de travailleurs souvent exclue de la législation du travail et où les femmes sont majoritaires), l'absence de protection touche plus particulièrement les femmes. Dans 20 des 80 pays étudiés, les travailleurs domestiques échappent à la législation du travail et, dans 8 pays, les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale en sont exclus.

73. Il arrive que la législation protège uniquement les femmes contre le harcèlement sexuel; tel est le cas dans sept des pays étudiés pour le présent rapport. La CEACR estime que la protection contre le harcèlement sexuel devrait couvrir l'ensemble des salariés, hommes et femmes, en ce qui concerne non seulement l'emploi et la profession, mais aussi l'éducation et la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et les conditions d'emploi (BIT, 2012a, paragraphe 793).

74. La législation de la plupart des pays s'applique au harcèlement sexuel vertical et horizontal. Dans certaines lois, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail s'entend uniquement des agissements de l'employeur, laissant ainsi un vide s'agissant de la protection contre le harcèlement sexuel exercé par des collègues. La législation de 50 des 80 pays étudiés (soit 62 pour cent) protège les salariés contre le harcèlement sexuel aussi bien horizontal que vertical, et celle de 12 pays (soit 15 pour cent) les protège seulement contre le harcèlement sexuel vertical (voir figure 1.5).

³⁴ Par exemple, la loi de la Fédération de Bosnie-Herzégovine sur le travail, la loi philippine de 1995 contre le harcèlement sexuel ou la loi n° 6 de 2004 sur l'emploi et les relations de travail de la République-Unie de Tanzanie.

Figure 1.5. Définition du harcèlement sexuel, par région (en pourcentage du groupe de pays)

Source: Etude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

75. La violence causée par des tiers, c'est-à-dire les clients ou le public avec lesquels les travailleurs sont amenés à entrer en contact, est un phénomène relativement courant, en particulier dans les secteurs de la santé, de l'éducation, de l'hôtellerie et des transports. D'après une étude récente du TUC, 7 pour cent des femmes ayant signalé avoir été victimes de harcèlement³⁵ ont dit que l'auteur était une personne externe (dans le commerce de détail, ce taux est de 11 pour cent et, dans les services médicaux et de santé, de 9 pour cent) (TUC, 2016b, p. 15). Les travailleurs de nuit et les travailleurs isolés sont plus particulièrement exposés au risque de harcèlement par des tiers. Un certain nombre de pays incluent la violence causée par des tiers dans le champ d'application de la législation relative à la violence sur le lieu de travail³⁶.

1.3. Où la violence et le harcèlement se produisent-ils dans le monde du travail?

76. La discussion normative de l'OIT dont il est question ici a pour thème: «la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail». Lors de la réunion d'experts, il a été conclu que «[l]e monde du travail ne se limite pas au lieu de travail physique classique, mais s'étend également aux trajets domicile-travail; aux activités sociales organisées dans le cadre professionnel; aux espaces publics, notamment

³⁵ En tout, 52 pour cent de toutes les femmes interrogées ont déclaré avoir fait l'objet de harcèlement sexuel sous une forme ou une autre dans une situation de travail (TUC, 2016b, p. 33).

³⁶ Par exemple, l'ordonnance n° 1504 de 2015 sur la violence liée au travail en dehors des heures de travail émise par l'autorité danoise chargée de l'environnement de travail ou la loi de 2000 sur les relations d'emploi de la Nouvelle-Zélande.

pour les travailleurs informels comme les vendeurs de rue; et au domicile, en particulier pour les travailleurs à domicile, les travailleurs domestiques et les télétravailleurs» (BIT, 2016a, annexe I, paragraphe 5).

77. Le monde du travail englobe aussi les espaces dans lesquels les travailleurs sont connectés à leur lieu de travail au moyen des technologies de l'information. La réunion d'experts a conclu que la «mauvaise utilisation des technologies est également une source de préoccupation» et que tout nouvel instrument devrait «être à même de répondre aux nouveaux enjeux et risques susceptibles de mener à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, par exemple ceux qui découlent de l'évolution des formes de travail et des technologies» (BIT, 2016a, annexe I, paragraphes 3 et 18).

78. L'expression «monde du travail» est adaptée aux différentes situations dans lesquelles peuvent se trouver les travailleurs du monde entier. Par exemple, selon la récente étude du TUC, parmi les personnes qui ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel:

[...] une minorité non négligeable (14 pour cent) a signalé que le harcèlement avait eu lieu lors d'activités sociales organisées dans le cadre professionnel, telles que les fêtes de Noël.

Une femme sur vingt a déclaré que le harcèlement avait eu lieu dans le cadre professionnel mais ailleurs que sur le lieu de travail proprement dit, à l'occasion d'une conférence par exemple.

Les jeunes femmes (âgées de 18 à 24 ans) sont plus susceptibles que les autres femmes de signaler des faits de harcèlement sexuel pendant leurs trajets domicile-travail (11 pour cent contre 3 pour cent de toutes les femmes interrogées) (TUC, 2016b, pp. 17-18).

79. Plusieurs instruments de l'OIT relatifs à la SST ont un vaste champ d'application matériel, qui ne se limite pas au lieu physique où est effectué le travail, puisqu'ils s'appliquent par exemple:

- à tout accident survenu non seulement «à l'occasion», mais aussi «du fait» du travail³⁷;
- aux «accidents de trajet» définis comme tout accident survenu sur le trajet direct entre le lieu de travail et le lieu de résidence du travailleur, le lieu où le travailleur prend ses repas ou le lieu où le travailleur reçoit son salaire³⁸;
- à tous les accidents «quelle qu'en soit la cause, survenus durant les heures de travail», en tout «endroit où le travailleur ne s'est trouvé qu'en raison de son travail»³⁹.

1.3.1. Le «lieu de travail» selon la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail

80. Dans la législation nationale, le champ d'application de la protection est défini par des expressions comme «lieu de travail» ou «au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci». De nombreux pays ne définissent pas systématiquement la notion de «lieu de travail» dans leur législation. Néanmoins, les pays élargissent de plus en plus souvent la portée de l'expression «lieu de travail» afin de couvrir les différentes situations dans lesquelles se produisent la violence et le harcèlement. Lorsque le périmètre du «lieu de travail» ne se limite pas au simple lieu de travail physique, il s'étend généralement à

³⁷ Protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, article 1, qui définit l'expression «accident du travail» (12 ratifications au 9 février 2017).

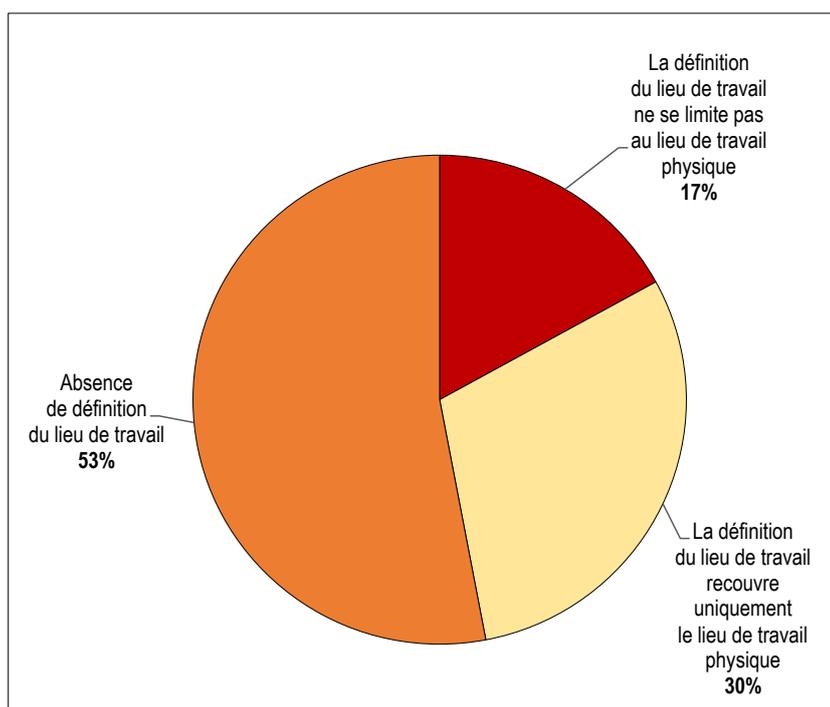
³⁸ *Ibid.*

³⁹ Paragraphe 5 a) de la recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964.

d'autres endroits comme ceux où ont lieu les retraites, les activités sociales organisées après le travail et les trajets domicile-travail ⁴⁰.

81. Dans au moins 14 des 80 pays étudiés (soit 17 pour cent), le lieu de travail au sens de la législation relative à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail déborde explicitement le périmètre du seul lieu de travail physique. Cependant, dans 24 pays (soit 30 pour cent), le champ d'application de la législation du travail est explicitement limité au seul lieu de travail physique ⁴¹. Dans 42 pays (soit 53 pour cent), l'expression «lieu de travail» n'est pas définie ou l'est de manière trop vague pour permettre des conclusions (voir figure 1.6).

Figure 1.6. Définitions du lieu de travail dans la législation qui traite de la violence



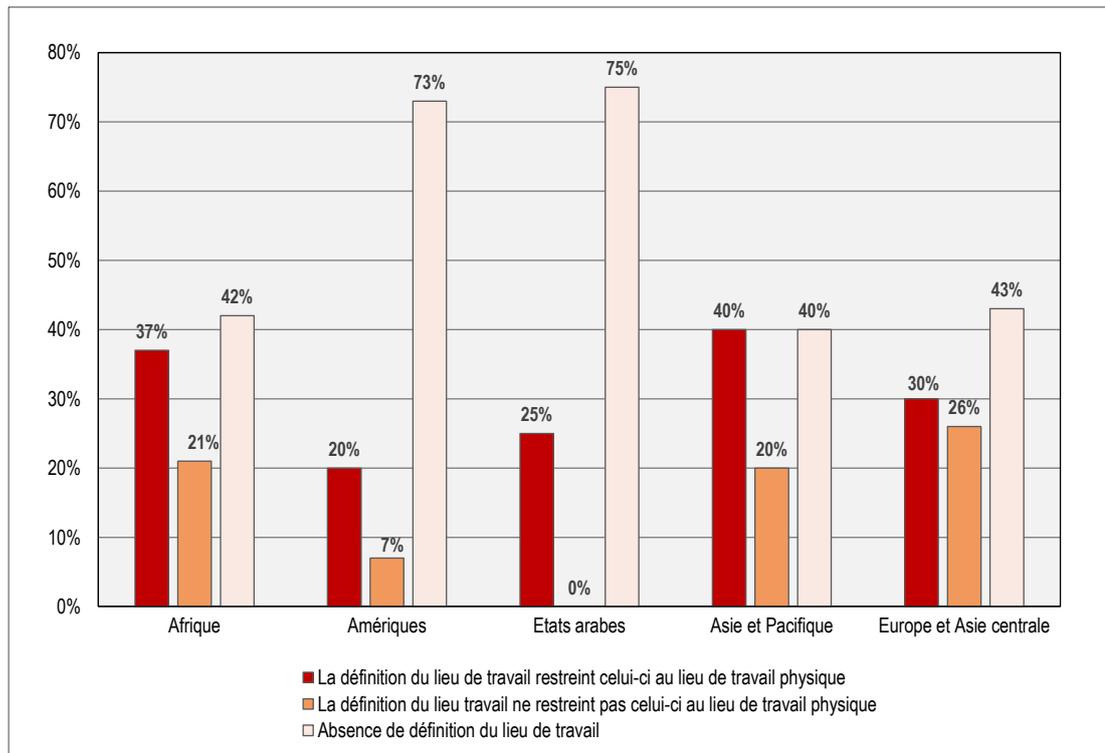
Source: Etude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

82. D'un point de vue régional, la définition du lieu de travail adoptée dans la législation va expressément au-delà du simple lieu de travail physique dans 6 pays d'Europe et d'Asie centrale (26 pour cent), 4 d'Afrique (soit 21 pour cent), 3 d'Asie et du Pacifique (soit 20 pour cent), 1 des Amériques (soit 7 pour cent) et aucun des Etats arabes inclus dans l'étude (voir figure 1.7).

⁴⁰ Voir, par exemple, la loi pakistanaise de 2010 sur la protection des femmes contre le harcèlement sur le lieu de travail ou la loi indienne de 2013 sur le harcèlement sexuel des femmes sur le lieu de travail (prévention, interdiction et réparation).

⁴¹ Cela revient à exclure, par exemple, les activités de loisirs organisées dans le cadre professionnel en dehors du lieu de travail et les trajets domicile-travail, et cela pourrait, en fonction de l'interprétation des tribunaux ou d'autres instances de chaque pays, exclure ou inclure les activités de loisirs organisées sur le lieu de travail, les déplacements professionnels, le télétravail ou les espaces publics pour les personnes qui travaillent dans ces espaces.

Figure 1.7. Définitions du lieu de travail dans la législation traitant de la violence, par région géographique (en pourcentage du groupe de pays)



Note: L'échantillon comprend 76 pays: 19 pays d'Afrique, 15 des Amériques, 4 des Etats arabes, 15 d'Asie et du Pacifique et 23 d'Europe et d'Asie centrale.

Source: Etude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

83. Dans certains cas, la signification de «lieu de travail» est précisée dans la jurisprudence qui, dans les pays du *common law*, est de nature contraignante. Par exemple, les tribunaux des Etats-Unis ont considéré que les actes de harcèlement commis lors d'un cours de formation professionnelle, d'une soirée parrainée par l'entreprise, dans un parc de stationnement situé en dehors du lieu de travail et dans tout autre endroit où les travailleurs peuvent se fréquenter et interagir peuvent instaurer un environnement de travail hostile⁴².

84. Le cyberharcèlement, qui utilise les moyens de communication électroniques, est une nouvelle forme de violence et de harcèlement psychologiques et sexuels. Une étude menée auprès des salariés de plusieurs universités du Royaume-Uni révèle que le cyberharcèlement au moyen de courriels, de textos et d'affichages sur le Web est aussi courant au travail que le harcèlement moral «classique» (Université de Sheffield, 2012). D'après la récente étude du TUC, une femme sur 20 a déclaré que le harcèlement sexuel avait eu lieu par courriel ou en ligne (TUC, 2016b, p. 18).

85. Le cyberharcèlement est un phénomène difficile à enrayer puisqu'il est généralement anonyme et peut avoir lieu sur le lieu de travail physique ou en dehors, d'où une certaine confusion quant au fait de savoir si le cyberharcèlement est lié ou non au monde du travail.

⁴² *Lapka v. Chertoff*, 517 F.3d 974 (7th Cir. 2008); *Ferris v. Delta Airlines, Inc.*, 277 F.3d 128, 135 (2nd Cir. 2001); *Doe v. Oberweis Dairy*, 456 F.3d 704, 715–16 (7th Cir. 2006); *Moring v. Arkansas Department of Correction*, 243 F.3d 452 (8th Cir. 2001); *Dowd v. United Steelworkers of America*, 253 F.3d 1093 (8th Cir. 2001).

86. Quelques pays – l’Afrique du Sud, l’Australie, l’Inde, le Pakistan, la Bosnie-Herzégovine et la France – ont adopté des lois sur le cyberharcèlement, qui toutefois ciblent rarement le lieu de travail. La loi australienne de 2011 portant modification de la loi sur la discrimination fondée sur le sexe et l’âge inclut dans la protection contre le harcèlement sexuel la protection contre le harcèlement exercé au moyen des nouvelles technologies, sur Internet, par l’intermédiaire des médias sociaux ou par texto⁴³.

⁴³ Voir aussi la loi indienne n° 21 de 2000 sur les technologies de l’information (telle que modifiée en 2008); et la loi sud-africaine n° 17 de 2011 sur la protection contre le harcèlement.

Chapitre 2

Comprendre la violence et le harcèlement dans le monde du travail: effets, causes, facteurs de risque et catégories exposées

87. La violence et le harcèlement sont fortement tributaires du contexte dans lequel ils se situent et relèvent souvent de phénomènes dynamiques à l'œuvre dans le monde du travail et dans la société en général, parmi lesquels: les relations de pouvoir, les normes de genre, les normes sociales et culturelles et les discriminations.

88. Le déséquilibre des rapports de force serait la cause principale du harcèlement moral sur le lieu de travail; il s'observe lorsqu'un dirigeant se prévaut de son pouvoir hiérarchique pour harceler moralement un travailleur (Einarsen, 2005). La violence et le harcèlement peuvent aussi dériver du pouvoir informel que détient un groupe dominant sur le lieu de travail, comme dans le cas du «harcèlement vertical ascendant» de leur supérieur hiérarchique par plusieurs salariés (Hershcovis et Barling, 2010, p. 28; Shallcross, 2003, p. 52). Les rapports de force peuvent être influencés par des facteurs tels que le genre, la race et la classe, comme dans le cas du harcèlement sexuel envers un supérieur. Il peut ainsi arriver qu'un étudiant de sexe masculin harcèle une professeure d'université ou qu'une secrétaire harcèle un supérieur d'une autre race ou d'un autre groupe ethnique qui n'est pas considéré comme «dominant» dans la société (Rospenda et coll., 1998, p. 40; Lampman et coll., 2009).

89. Les relations de pouvoir dans le monde du travail sont inextricablement liées à la question du genre¹, le rapport de force favorisant habituellement les hommes (Holmes et Flood, 2013). L'arrivée d'une femme dans une branche d'activité à prédominance masculine peut bouleverser les relations de pouvoir existantes (Ness, 2012, p. 664), ce qui incite certains hommes à réaffirmer leur pouvoir au moyen du harcèlement sexuel (McLaughlin et coll., 2012). Cette réaffirmation des rôles vise aussi des hommes qui ne correspondent pas aux stéréotypes masculins dominants, la culture [hétérosexuelle] dominante faisant payer un prix exorbitant à ceux qui sont supposés n'être pas pleinement virils (Kimmel, 2004, p. 193).

90. La culture du lieu de travail peut soit promouvoir, soit remettre en question les manifestations négatives de pouvoir et les normes de genre (Holmes et Flood, 2013, p. 5). Aussi la réunion d'experts a-t-elle noté l'importance de la question et conclu que la prévention de la violence et du harcèlement devrait «aborder la culture négative dans la société et sur le lieu de travail» (BIT, 2016a, annexe I, paragraphe 11).

¹ Si nos rôles sexuels nous sont imposés par la nature (du fait des différences anatomiques et physiologiques entre hommes et femmes), nos rôles de genre sont habituellement définis par la société (c'est-à-dire qu'il s'agit de comportements ou de rôles que la société suppose soit masculins, soit féminins), UNESCO Zambia: *Gender Sensitivity*, module 5, doc. ED.99/WS/14, fév. 2000.

91. Dans certains contextes culturels et sociaux, on constate une «normalisation» de la violence et du harcèlement: ils finissent par être considérés comme des aspects normaux et acceptés du travail quotidien (Baby et coll., 2014; Hillis, 2013; Matulewicz, 2015; Rasmussen et coll., 2013; Keogh et Byrne, 2016, p. 32; Baines et Cunningham, 2011). En conséquence, la réunion d'experts a conclu que «La violence et le harcèlement ne devraient pas être considérés comme “faisant partie du travail”, comme cela est trop souvent le cas pour les enseignants et les travailleurs de la santé et des transports, par exemple, ...», soulignant que «les travailleurs, surtout les travailleuses, sont en situation de risque lorsque, pour obtenir un emploi ou une promotion, conserver leur emploi ou percevoir leur salaire, ils sont censés, en contrepartie, fournir des services sexuels ou subir des situations de harcèlement» (BIT, 2016a, annexe I, paragraphe 11).

92. Les discriminations fondées sur des différences, réelles ou supposées, sont aussi des facteurs non négligeables de violence et de harcèlement. Lorsque les auteurs de tels agissements déterminent l'appartenance au groupe ou l'exclusion de celui-ci ² pour désigner des cibles, ils créent le sentiment que la violence et le harcèlement sont «mérités» (Baxter et Wallace, 2009; Monks et Coyne, 2011; Omari et Paull, 2016; Public Broadcasting System, 2003; Luo, 2016; Mistry et Latoo, 2009; Mason, 2002). On peut donc dire que certaines formes de violence – racistes, homophobes ou sexistes – sont inévitablement liées entre elles, même si ce lien est lâche, en ce sens qu'elles s'appuient toutes sur une hiérarchisation des différences (Mason, 2002, pp. 43-44).

2.1. Fréquence de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

2.1.1. Violence et harcèlement sexuels

93. Partout dans le monde, la violence et le harcèlement sexuels sévissent à grande échelle dans le monde du travail, surtout contre les femmes, le harcèlement sexuel en étant la forme la plus fréquemment signalée. Dans le cadre d'une étude récemment réalisée en Afrique du Sud, 77 pour cent des femmes interrogées ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel au moins une fois dans leur vie professionnelle (Confédération syndicale internationale (CSI), 2008a). Une étude non publiée, menée en Ethiopie en 2013 par le Réseau Global Horticultural Workers and Environmental Rights ³, fait état d'une forte fréquence du harcèlement sexuel dans les exploitations agricoles d'Afrique de l'Est, par exemple en République-Unie de Tanzanie, où 89 pour cent des femmes interrogées dans 20 exploitations ont déclaré avoir été témoins d'au moins un fait de harcèlement sexuel, ou au Kenya où 90 pour cent des personnes interrogées ont décrit le harcèlement sexuel comme le problème le plus grave auquel sont confrontées les femmes qui travaillent dans le secteur des fleurs coupées (Jacobs et coll., 2015, p. 401).

² Ferrante (2015) définit le groupe d'appartenance (*in-group*) comme un groupe auquel une personne appartient, s'identifie et pour lequel elle éprouve de l'admiration et/ou de la loyauté, et le groupe d'exclusion (*out-group*) comme tout groupe auquel une personne n'appartient pas (pp. 370 et 372).

³ Global Horticultural Workers' and Environmental Rights Network: *Best practices for combating sexual harassment at the workplace in the horticulture industry in the East African Region* (Kampala, 2013), rapport non publié.

94. Selon une étude de 2016 sur le harcèlement sexuel au travail, menée par le TUC:

Entendre des commentaires de nature sexuelle à propos d'une autre femme est le comportement le plus souvent signalé par les personnes interrogées (35 pour cent). Les plaisanteries déplacées et autres commentaires à caractère sexuel sont aussi signalés (32 et 28 pour cent, respectivement). Presque un quart des personnes interrogées ont fait l'objet d'attouchements indésirables et un cinquième d'avances sexuelles inopportunes. Un pour cent d'entre elles ont été victimes de viol ou d'agressions sexuelles graves. Un peu moins d'une femme sur dix a rapporté avoir été exposée à du matériel pornographique au travail (TUC, 2016b, p. 14).

95. Les résultats d'un sondage réalisé auprès de 428 hommes de cinq pays d'Amérique centrale, du Panama et de la République dominicaine montrent que le sentiment d'appropriation et de conquête des hommes envers les femmes crée des conditions propices au harcèlement sexuel dans le monde du travail (BIT, 2013a, p. 12). En outre, les travaux de recherche indiquent que les hommes sont plus portés à la violence sexuelle lorsqu'ils sont soutenus par leurs collègues (Humphrey et Kahn, 2000).

96. Selon une étude portant sur huit pays d'Afrique, la sous-représentation des femmes dans les groupements de travailleurs aide à comprendre pourquoi la question de l'égalité hommes-femmes est largement absente des initiatives consacrées à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail dans le cadre des négociations collectives (Shindondola-Mote et Kalusopa, 2011). Une étude menée en 2015 au Portugal montre que le harcèlement sexuel est plus fréquent lorsque la sécurité et la stabilité de l'emploi ne sont pas garanties (travail occasionnel sans contrat, stages rémunérés ou non et travail sous contrat de durée déterminée). (Torres et coll., 2016, p. 13)

2.1.2. Violence et harcèlement sexistes et fondés sur le genre

97. Les études montrent que partout dans le monde les travailleuses enceintes ainsi que les femmes et les hommes qui reprennent le travail après un congé de maternité ou de paternité peuvent être victimes de harcèlement de la part de leurs collègues, de leurs subordonnés ou de leurs supérieurs (BIT, 2016d). Demander des pauses d'allaitement ou d'autres aménagements permettant de concilier le travail et la famille peut aussi donner lieu à des humiliations, à de la violence psychologique, à une mutation et d'autres formes de pression destinées à isoler les personnes visées pour les obliger à démissionner (Giunti, 2015; Addati et coll., 2014; Masselot et coll., 2012).

98. Les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexuées (LGBTI) sont beaucoup plus souvent victimes de violence dans le monde du travail que les autres travailleurs: selon une enquête réalisée au Royaume-Uni, alors que 6,4 pour cent des hétérosexuels se plaignent de harcèlement moral au travail, les pourcentages correspondants sont de 13,7 pour cent chez les hommes gays, 16,9 pour cent chez les lesbiennes et 19,2 pour cent chez les bisexuels (Hoel et coll., 2014, p. 11). Sur la base des chiffres concernant l'Afrique du Sud, l'Argentine, le Costa Rica, la France, la Hongrie, l'Inde, l'Indonésie, le Monténégro et la Thaïlande, on constate que les personnes LGBT font souvent l'objet de discrimination et de harcèlement au cours de leurs études et que la discrimination se poursuit au stade du recrutement et pendant toute la vie active (BIT, 2015c, p. 1).

2.1.3. Violence et harcèlement physiques

99. La violence et le harcèlement physiques sont fréquents dans les professions directement en contact avec le public – enseignement, santé, services sociaux, administration publique, hôtellerie-restauration. Au Québec, par exemple, une enquête réalisée auprès d'un vaste échantillon de 69 000 salariés travaillant dans différents secteurs d'activités économiques a chiffré à 1,9 pour cent le taux d'exposition à la violence

physique sur la période 2007-08. Ce taux était plus élevé dans l'éducation et la santé (Vézina et coll., 2011). En Allemagne, une étude de 2012 a montré que 56 pour cent des travailleurs du secteur de la santé et des services sociaux avaient été victimes de violence physique (Schablon et coll., 2012). Selon la Sixième enquête européenne sur les conditions de travail d'Eurofound, dans les 28 pays d'Europe, 2 pour cent des travailleurs ont été exposés à la violence physique au cours des douze mois précédant la date de l'enquête; le pourcentage est plus élevé dans certaines branches et activités: 5 pour cent dans le secteur des services et de la vente, 7 pour cent dans celui de la santé (Eurofound, 2016, pp. 68-70).

2.1.4. Violence psychologique et harcèlement moral

100. Actuellement, le comportement social hostile le plus fréquemment signalé⁴ dans le monde du travail des 28 pays d'Europe est le harcèlement moral (5 pour cent au cours des douze derniers mois) (Eurofound, 2016, p. 68).

101. Selon une étude menée en 2014 aux Etats-Unis par le Workplace Bullying Institute, plus de 36 millions de personnes (soit 27 pour cent des travailleurs des Etats-Unis) auraient subi des comportements malveillants au travail durant leur carrière (Workplace Bullying Institute, 2014, p. 3).

102. En Belgique, entre 2000 et 2010, plusieurs études ont montré que 10 à 15 pour cent des travailleurs déclaraient avoir été victimes de harcèlement moral sur leur lieu de travail (van der Plancke, à paraître). En France, ce taux était de 8 pour cent chez les femmes et de 7 pour cent chez les hommes en 2005 (Lerouge, 2010, pp. 109-110). Des études sur le secteur des services en Argentine et le secteur de la santé au Rwanda montrent que la violence psychologique y est plus fréquente que la violence physique (Wlosko et coll., 2014; Newman et coll., 2011). Une enquête réalisée en 2012 auprès d'un échantillon représentatif de 4 580 entreprises montre la gravité du problème au Japon où 45,2 pour cent des travailleurs ont déclaré être confrontés à une situation de harcèlement psychologique au travail (Lerouge et Naito, 2016). En Australie, on estime qu'entre 22 et 33 pour cent de travailleurs font l'objet de harcèlement moral sur le lieu de travail (Parlement du Commonwealth d'Australie, 2012, p. 9).

2.2. Effets de la violence et du harcèlement sur le monde du travail

103. Dans les conclusions de la réunion d'experts, il est dit que la violence et le harcèlement ont «un impact sur les relations sur le lieu de travail, l'implication des travailleurs, leur santé, la productivité, la qualité des services publics et privés et la réputation des entreprises» et que «Cette question affecte le taux d'activité et risque en particulier de faire obstacle à l'entrée et au maintien des femmes sur le marché du travail, notamment dans les secteurs et les emplois à prédominance masculine. Elle peut porter atteinte aux processus de décision démocratiques et à l'état de droit.» (BIT, 2016a, annexe I, paragraphe 1)

2.2.1. Effets sur les travailleurs

104. La violence et le harcèlement physiques peuvent blesser physiquement, bien entendu, mais aussi émotionnellement, ce qui requiert conseils et réadaptation. La violence et le harcèlement, psychologiques et sexuels, entraînent anxiété, dépression, maux de tête ou

⁴ Le terme employé par Eurofound «comportements sociaux hostiles» englobe des comportements tels que «violence et intimidation/harcèlement moral sur le lieu de travail», p. 64.

troubles du sommeil, avec des effets négatifs sur le rendement du travail (Caponecchia et Wyatt, 2011; Cihon et Castagnera, 2013, p. 177).

105. Selon une étude d'Eurofound (2013), la violence physique multiplie par trois le risque de dépression et par deux le risque de stress. Quant à la violence morale, elle multiplie par quatre le risque de dépression, par trois le risque de souffrir de troubles du sommeil et par deux le risque de stress. Les témoins d'actes de violence ainsi que les amis et les membres de la famille des victimes de violence et de harcèlement peuvent aussi souffrir de stress et de traumatismes psychiques (EverSafe, 2015).

106. En termes économiques, la violence et le harcèlement sont des obstacles à l'entrée et au maintien des femmes dans le monde du travail, ce qui compromet la capacité de gain à long terme des travailleuses et creuse l'inégalité salariale entre hommes et femmes (Equal Rights Advocates, 2014, p. 7). Cela est illustré par le dilemme auquel sont confrontées les travailleuses payées au pourboire: ne pas tolérer le harcèlement sexuel d'un client risque de les priver des pourboires dont elles ont besoin pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles (Jayaraman, 2013). Même lorsque la violence et le harcèlement ne sont pas fondés sur le genre, ils peuvent affecter des femmes de façon disproportionnée. Selon une étude italienne, 16 pour cent des travailleurs ont démissionné après avoir été victimes de violence, et les femmes sont deux fois plus enclines à démissionner que les hommes (Eurofound, 2015, p. 36).

107. A la longue, la violence peut conduire les travailleurs à changer de lieu de travail ou à cesser de travailler (Milczarek, 2010, p. 80), voire, dans les cas les plus extrêmes, à retourner la violence contre eux-mêmes. En Suède, 10 à 15 pour cent des suicides recensés chaque année seraient dus à des actes de harcèlement collectif (Leymann, 1990).

108. La violence domestique peut avoir des répercussions sur le monde du travail lorsqu'elle empoisonne la vie des travailleurs et nuit à la productivité des entreprises (Mollica et Danehower, 2014, p. 2). Dans les conclusions de la réunion d'experts, il est indiqué que: «La violence domestique et d'autres formes de violence et de harcèlement concernent le monde du travail lorsqu'elles ont un impact sur le lieu de travail.» (BIT, 2016a, annexe I, paragraphe 6) L'Arrêté général sur la fonction publique de Papouasie-Nouvelle-Guinée⁵ indique que la violence domestique a souvent des répercussions sur le lieu de travail de la victime, notamment en ce qui concerne le rendement de celle-ci, et que la violence domestique peut être cause d'absentéisme du fait de blessures ou d'une maladie due à un grave état de stress qui provoquent une détérioration supplémentaire du rendement professionnel, l'auteur des faits pouvant aggraver la personne à son travail par des appels téléphoniques abusifs, la harceler hors du lieu de travail ou encore l'empêcher de se rendre à son travail.

109. On a estimé sur la base de chiffres de 1995 qu'aux Etats-Unis les violences conjugales ont entraîné la perte de 8 millions de journées de travail rémunéré, soit l'équivalent de plus de 32 000 emplois à plein temps, et de 5,6 millions de journées de production domestique (National Center for Injury Prevention and Control, 2003, p. 1). Au Viet Nam, les femmes qui subissent la violence de leur partenaire intime gagnent 35 pour cent de moins que les autres (ONU-Femmes, 2012, p. iv).

110. Si elles ne sont pas traitées, par des congés payés ou des soins de santé, les conséquences de la violence et du harcèlement peuvent être à l'origine de stress, et d'interminables procédures judiciaires risquent d'alourdir, tant sur le plan psychologique que sur le plan financier, le coût que devront supporter des travailleurs qui sont déjà en

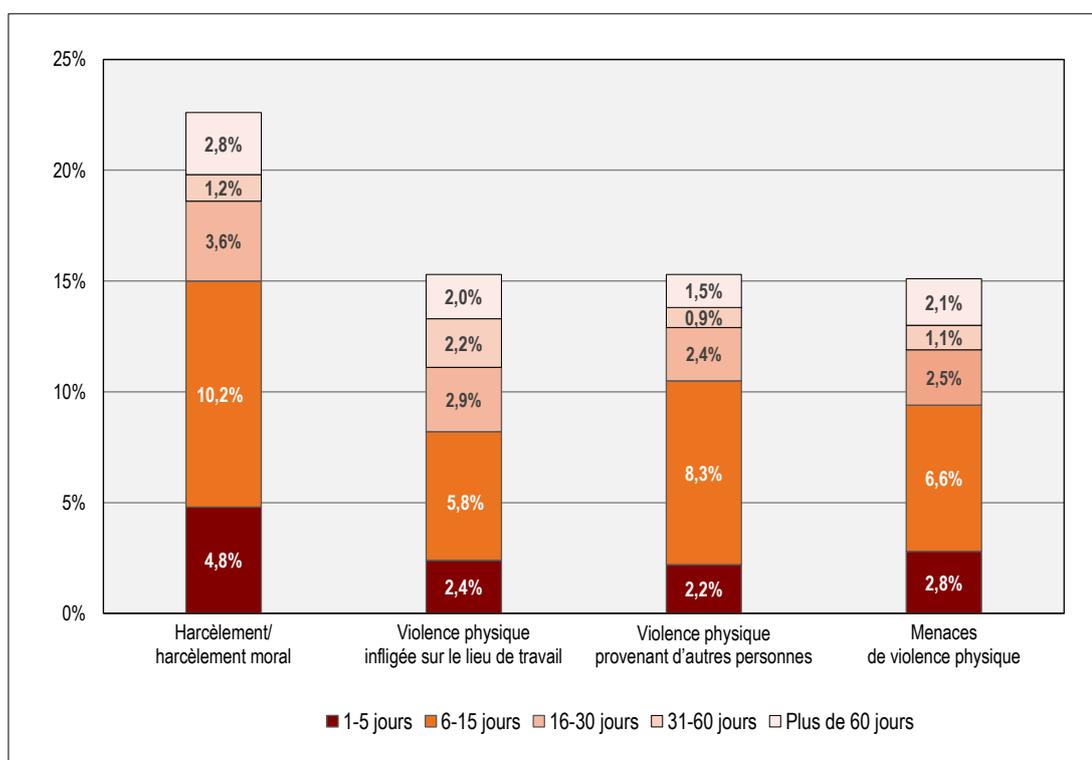
⁵ Papouasie-Nouvelle-Guinée: Arrêté général n° 20: participation à des activités professionnelles extérieures à la fonction publique et autres dispositions importantes régissant la manière de se comporter, 2014.

difficulté (Parlement du Commonwealth d’Australie, 2012, p. 13). Les systèmes d’indemnisation tels que l’assurance-chômage et la sécurité sociale sont très variables et, en général, ne couvrent au mieux qu’une partie des frais (Milczareck, 2010, p. 80), et encore lorsque les travailleurs y ont droit.

2.2.2. Effets sur les entreprises et l’économie

111. La violence et le harcèlement dans le monde du travail ont des coûts financiers directs tels que ceux de l’absentéisme (voir figure 2.1), du renouvellement des effectifs, des procédures judiciaires et des indemnisations. A ces coûts directs s’ajoutent le coût indirect de la baisse de productivité et d’autres répercussions qui peuvent nuire à la réputation, à l’image et à la compétitivité de l’entreprise (Rayner et coll., 2001).

Figure 2.1. Pourcentage de travailleurs absents et nombre de journées d’absence dues à des problèmes de santé causés par la violence et le harcèlement



Source: Milczarek (2010), sur la base de chiffres de 2005 tirés de la Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail. Les pays couverts sont ceux de l’UE27 (Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède et République tchèque), ainsi que la Croatie, la Norvège, la Suisse et la Turquie.

112. La violence et le harcèlement font augmenter l’absentéisme ainsi que les indemnités à verser pour maladie et les dépenses administratives (Rayner et coll., 2001). On estime que, au Royaume-Uni, 33,5 millions de journées ont été perdues en 2007 à cause de l’absentéisme engendré par le harcèlement moral, près de 200 000 salariés auraient quitté leur entreprise et l’équivalent de 100 millions de journées de production auraient été perdues, soit un coût estimatif de 13,75 milliards de livres sterling (Giga et coll., 2008, p. 3). En Australie, le coût annuel du harcèlement pour les employeurs et l’économie en général se situe, selon les estimations, entre 6 et 36 milliards de dollars australiens (Australian Government Productivity Commission, 2010, p. 279).

113. Plusieurs auteurs font observer que le renouvellement du personnel pour cause de violence et de harcèlement a un coût bien supérieur à celui de l’absentéisme, car le

recrutement et la formation de nouveaux travailleurs coûtent cher (Rayner et coll., 2001). Par exemple, le harcèlement sexuel aurait coûté en 1988 plus de 250 millions de dollars des Etats-Unis à l'armée des Etats-Unis, dont plus de 190 millions consacrés au remplacement d'effectifs (recrutement, formation et mutation) (Faley et coll., 1999, p. 475). En outre, lorsque les travailleurs victimes (ou témoins) de violence restent dans l'entreprise sans bénéficier d'un soutien adéquat, ils souffrent en général de problèmes de santé qui nuisent à leur productivité, ce qui augmente encore le coût que doit supporter l'entreprise (Zapf et Gross, 2001; Einarsen et coll., 2003; Giga et coll., 2008, p. 16; Parlement du Commonwealth d'Australie, 2012, p. 11).

114. D'après des données provenant du programme Better Work de l'OIT et de la Société financière internationale (SFI), les entreprises dans lesquelles le harcèlement sexuel est très répandu voient leurs bénéfices chuter. Dans les ateliers de confection de la Jordanie et du Viet Nam, une corrélation fortement négative a été observée entre les bénéfices moyens (chiffre d'affaires moins les dépenses) déclarés par les dirigeants et le degré d'inquiétude suscité par le harcèlement sexuel dans l'entreprise (Brown et coll., 2016). Les données indiquent aussi qu'un degré moindre de violence et de harcèlement est associé à une rentabilité supérieure. Par exemple, au Viet Nam, les ateliers de confection les plus rentables sont ceux dans lesquels il y a peu d'agressions verbales (BIT, 2014e).

115. L'impact de la violence conjugale, mesuré à l'échelle d'un pays, est non négligeable. Pour l'économie australienne, le coût de cette violence a été estimé à 8,1 milliards de dollars australiens au cours de la seule année 2002-03 (Access Economics Pty Ltd, 2004, p. vii), et au Royaume-Uni, à environ 16 milliards de livres sterling (perte économique, coût des services aux victimes et coût humain et affectif) (Walby, 2009, p. 2).

2.3. Facteurs de risque

116. Le contexte et les conditions de travail ainsi que les conditions psychosociales influent à la fois sur la prévalence de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et sur la propension des victimes à demander réparation. Il est important de noter «qu'aucun facteur de risque ni aucune conjonction de facteurs de risque n'impliquent nécessairement que des actes de violence auront lieu ou que leur fréquence augmentera. Toutefois, l'existence de ces facteurs de risque, notamment si plusieurs sont associés, accroît la probabilité que de tels actes se produisent.» (Département du Travail et de l'Industrie de l'Etat de Washington, sans date, p. 6)

117. Selon les conclusions de la réunion d'experts, «La manifestation de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est souvent le reflet de la violence perpétrée dans la société dans son ensemble. Afin de prévenir et de combattre ces comportements, il est nécessaire de comprendre les situations auxquelles font face les travailleurs et en quoi le risque de violence et de harcèlement s'en trouve accru.» Sont aussi énumérées «les situations qui, en elles-mêmes ou lorsqu'elles se cumulent, sont susceptibles d'exposer les travailleurs à la violence et au harcèlement» (voir encadré 2.1).

Encadré 2.1
Situations susceptibles d'exposer les travailleurs à la violence et au harcèlement (isolément ou en conjonction)

- ❑ le travail en contact avec le public;
- ❑ le travail avec des personnes en situation de détresse;
- ❑ le travail avec des objets de valeur;
- ❑ 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;
- ❑ le travail dans un climat de restrictions (des locaux mal équipés ou une dotation insuffisante en personnel peuvent provoquer attentes et frustrations);
- ❑ des horaires de travail difficilement conciliables avec une vie sociale (par exemple, le travail du soir et de nuit);
- ❑ le travail dans la solitude ou dans un relatif isolement;
- ❑ le travail dans des espaces d'intimité et dans des domiciles privés;
- ❑ 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;
- ❑ le travail dans des zones de conflit, en particulier la fourniture de services publics et de secours;
- ❑ les taux élevés de chômage.

Source: BIT, 2016a, annexe I, paragr. 9.

118. Cette même réunion d'experts concluait aussi: «Une piètre gestion des ressources humaines ou une mauvaise organisation du travail, notamment l'absence de règles et de responsabilités clairement définies, une répartition des tâches inadaptée, des objectifs de production irréalistes, une communication défailante, de mauvaises relations de travail et des pratiques discriminatoires font également partie des facteurs susceptibles d'augmenter le risque de violence et de harcèlement.» (BIT, 2016a, annexe I, paragraphe 10)

2.4. Catégories de travailleurs, branches d'activité et professions plus particulièrement exposées à la violence et au harcèlement

119. Les chapitres qui suivent donnent des exemples de catégories de travailleurs, branches d'activité et professions – par exemple, les personnes handicapées, celles qui vivent avec le VIH, les travailleurs de la santé, de l'enseignement et d'autres encore – qui sont plus exposées que d'autres à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Etant donné que cette exposition est fortement liée au contexte et résulte de la convergence de plusieurs causes de violence et de harcèlement (comme la discrimination), situations et facteurs de risque, il ne faudrait pas limiter l'analyse à une liste des personnes «les plus vulnérables», car on induirait alors à tort l'idée que, si telle personne est victime de violence et de harcèlement, c'est en raison de *qui elle est* et de *ce qu'elle fait*.

120. Il est toutefois important de comprendre la conjonction de facteurs tels que le genre, la race, l'âge ou le handicap, qui favorise la violence et le harcèlement et en fait la singularité parce que cette conjonction est plus puissante dans ses effets que la somme du racisme et du sexisme (Crenshaw, 1989, p. 140). De fait, les études montrent par exemple que les femmes appartenant à une minorité sont beaucoup plus harcelées au travail que les hommes appartenant à une minorité et aussi que les femmes et les hommes appartenant à la majorité car le harcèlement ethnique s'ajoute au harcèlement sexuel (Berdahl et Moore,

2006, p. 432). Autre exemple: les jeunes travailleuses sont plus exposées à la violence sexuelle, surtout en début de carrière, que leurs consœurs plus âgées (Congrès du travail du Canada, 2015).

121. Dans ses conclusions, la réunion d'experts a abordé ainsi la question du caractère multifactoriel de la violence et du harcèlement:

La manifestation de la violence et du harcèlement est susceptible de toucher tout le monde, mais affecte de façon disproportionnée des groupes spécifiques dans certaines circonstances. Des relations de pouvoir déséquilibrées, y compris pour des raisons liées au genre, à la race et à l'origine ethnique, à l'origine sociale, à l'éducation et à la pauvreté peuvent mener à la violence et au harcèlement. Ces motifs de discrimination, ainsi que d'autres, comme le handicap, le statut VIH, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, le statut de migrant et l'âge, constituent aussi d'importants facteurs. Dans les lieux de travail où la main-d'œuvre appartient majoritairement à un sexe ou à un groupe ethnique, l'hostilité peut être plus grande à l'égard de personnes qui ne se conforment pas aux normes de genre établies ou qui sont issues de groupes sous-représentés. Lorsque les motifs de discrimination, comme le genre, la race ou le handicap, se cumulent, le risque de violence et de harcèlement est aggravé. L'existence d'une culture d'impunité constitue un autre facteur majeur de risque (BIT, 2016a, annexe I, paragraphe 12).

122. Il est important de garder cette «multifactorialité» à l'esprit lorsque l'on considère les secteurs de l'économie dans lesquels le degré de violence et de harcèlement signalé est souvent plus élevé que dans les autres (Eurofound, 2015; Milczarek, 2010), comme celui des services, où discriminations et facteurs de risque se conjuguent. Dans une étude sur les entreprises européennes, Eurofound observe que: «si l'on considère les professions, presque tous les comportements sociaux indésirables sont signalés dans les services et la vente... cela est en partie dû au fait que les femmes sont plus nombreuses dans ces activités et que ce sont elles qui en général sont victimes de ces comportements; ce sont aussi des activités où les travailleurs sont plus en contact avec des tiers (comme les clients)» (Eurofound, 2016, p. 68).

123. Enfin, il faut bien garder à l'esprit qu'il existe un décalage entre la fréquence réelle des actes de violence et de harcèlement et les données dont on dispose. Certaines branches, comme les soins infirmiers, qui sont très organisées, collectent systématiquement des données et disposent donc de solides éléments pour démontrer la réalité de la violence et du harcèlement en leur sein. D'autres branches ne sont pas dotées de telles capacités d'organisation et se heurtent parfois de surcroît à un problème de sous-estimation du phénomène à cause de la peur de parler du sujet, de l'absence de systèmes de déclaration et de contrôle ainsi que de la normalisation de la violence (Milczarek, 2010; van de Griend et Messias, 2014).

124. En réalité, tous les travailleurs et tous les employeurs, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles et quel que soit leur travail, peuvent, dans certaines situations et compte tenu de certains facteurs de risque, être exposés à la violence et au harcèlement.

Chapitre 3

Cadres d'action internationaux et régionaux contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail

3.1. Normes de l'OIT qui traitent de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

125. Ni le préambule de la Constitution de l'OIT ni la Déclaration de Philadelphie, adoptée en 1944, qui fait partie intégrante de cette Constitution, ne mentionnent «la violence et le harcèlement au travail». Néanmoins, la notion de protection contre les accidents et les mauvaises conditions de travail nuisibles sont au cœur de ces deux textes.

126. Tout au long de son histoire, l'OIT a adopté un certain nombre de normes destinées à protéger les travailleurs en général, ou certaines catégories de travailleurs, dans des situations présentant un risque de violence ou de harcèlement, comme le travail de nuit.

127. En outre, plusieurs conventions et recommandations de l'OIT font directement référence à certaines formes de violence et de harcèlement au travail, et, par ailleurs, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a considéré que certaines manifestations de violence ou de harcèlement entraînent dans le champ d'application d'autres normes de l'OIT; mais dans l'un et l'autre cas les instruments en question ne s'appliquent qu'à certaines catégories de travailleurs et à certaines professions. Du fait de leur champ d'application, les instruments qui font référence à la violence et au harcèlement soit ne s'appliquent pas à la majorité des travailleurs dans le monde, soit ne traitent que de certaines formes de violence ou de harcèlement.

128. Plusieurs instruments ont pour objectif de protéger la sécurité et la santé des travailleurs (SST). Ces instruments ne mentionnent pas explicitement la violence et le harcèlement, mais, comme ce sont à l'évidence des comportements qui présentent un risque pour la santé, les directives en matière de SST pourraient aider à les prévenir et à y faire face.

129. Ainsi, le très important déficit de protection tient: à la portée restreinte des protections existantes, qui ne s'appliquent qu'à certaines catégories de travailleurs, comme les travailleurs de nuit où les travailleurs domestiques; au fait qu'aucun instrument ne définit la violence et le harcèlement sous aucune forme; et à l'absence de directives sur la façon de lutter contre la violence, même dans les instruments qui y font référence. De même, les instruments relatifs à la SST ne donnent pas d'orientations sur la manière dont les mesures de SST pourraient être adaptées et appliquées à la prévention de la violence et du harcèlement sur les lieux de travail.

3.1.1. Les conventions fondamentales de l'OIT

130. La lutte contre la violence et le harcèlement est une composante de nombreuses conventions fondamentales de l'OIT. Les formes illégales de travail dont traitent certaines conventions fondamentales, comme celles sur le travail forcé ou le travail des enfants, ont un rapport inhérent avec la violence. Un nouvel instrument n'aurait pas vocation à couvrir ces formes de travail, mais il est utile de les aborder pour appréhender plus clairement les paramètres possibles d'un nouvel instrument ou de nouveaux instruments.

131. La convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et son protocole de 2014 ¹, ainsi que la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ², visent à garantir à tous les êtres humains le droit de ne pas être assujettis à un travail forcé, quelle que soit sa nature ou le secteur d'activité dans lequel il est exécuté. La convention n° 29 définit le «travail forcé ou obligatoire» comme étant «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» (article 2, paragraphe 1). La violence physique et la contrainte psychologique sont des moyens de soumettre une personne au travail forcé, tel qu'il est défini par la convention n° 29 (BIT, 2012a, p. 115). La crédibilité et les effets de la menace formulée pour exercer la contrainte doivent être évalués du point de vue du travailleur en prenant en compte ses caractéristiques et sa situation. Abuser d'une situation de vulnérabilité est une forme de contrainte psychologique souvent employée pour extorquer le consentement des victimes du travail forcé (BIT, 2012a, paragraphes 270-271 et 293-297).

132. En ce qui concerne le travail des enfants, bien que la violence physique, psychologique et sexuelle ne soit explicitement mentionnée qu'à propos de l'exploitation d'enfants dans les conflits armés ou pour des activités illicites ³, ou encore des travaux dangereux ⁴ ou qui risquent de nuire à la santé physique et psychologique des enfants ⁵, cette définition peut être interprétée comme englobant les actes de violence et de harcèlement. Quant aux pires formes de travail des enfants, elles comprennent par définition la violence et le harcèlement, physiques et psychologiques ⁶.

133. Bien que les instruments de l'OIT sur la liberté syndicale ⁷ ne formulent pas d'interdiction explicite de la violence pour contrer des activités syndicales, la CEACR a souligné de façon constante l'interdépendance entre les libertés publiques et les droits syndicaux, et notamment l'importance pour le mouvement syndical d'opérer dans un climat exempt de violence, de pressions ou de menaces de quelque nature que ce soit (BIT, 2012a, paragraphe 59).

134. Les Etats qui ont ratifié la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, s'engagent à formuler et à appliquer une politique nationale visant à éliminer, dans l'emploi et la profession, toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale ⁸. La CEACR

¹ 178 ratifications et 13 ratifications pour le protocole de 2014.

² 175 ratifications.

³ Article 3 a) et c) de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

⁴ Article 3, paragraphe 1, de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973.

⁵ Article 3 d) de la convention n° 182.

⁶ Article 3 a) à c) de la convention n° 182. Voir aussi, par exemple, *étude d'ensemble de 2012*, paragr. 951 et 953.

⁷ Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, avec respectivement 154 et 164 ratifications.

⁸ Articles 1, paragraphe 1 a), et 2, de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

considère le harcèlement sexuel comme une forme grave de discrimination fondée sur le sexe et relevant du champ d'application de la convention. La commission fait référence à deux formes de harcèlement sexuel contre lesquelles il faut également lutter:

[...] 1) (*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 est utilisée de manière explicite ou implicite comme base d'une décision qui affecte son travail; 2) (environnement de travail hostile): une conduite qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne. (BIT, 2012a, p. 347, note 1979)

135. La CEACR s'est aussi prononcée sur le harcèlement fondé sur les autres motifs énumérés à l'article 1, paragraphe 1 a) ⁹. Tandis que la violence autre que le harcèlement, fondée sur les motifs énoncés dans la convention, relève de la convention n° 111, la CEACR a le plus souvent traité cette forme de discrimination à propos des mesures, ou du défaut de mesures, face à la violence sexiste ou aux violences contre les femmes ¹⁰. Les violences à l'encontre de certains groupes ethniques ou religieux, y compris les travailleurs migrants, ont été traitées à quelques occasions (Grèce, observation de 2015; et Papouasie-Nouvelle-Guinée, observation de 2015).

3.1.2. Autres normes de l'OIT

136. D'autres conventions et recommandations de l'OIT font directement référence à la violence et au harcèlement, ou bien ont été, ou pourraient être, considérées comme traitant de certaines formes de violence et de harcèlement au travail. Le champ d'application est toutefois restreint, car il est limité à des catégories spécifiques de personnes – comme les peuples indigènes – ou à certaines professions ou secteurs d'activité – comme le travail domestique ou le travail dans l'économie informelle. En outre, lorsque le texte des instruments traite directement de violence et de harcèlement, il n'en considère que certaines formes.

3.1.2.1. Protection de catégories de travailleurs ou de professions spécifiques

137. La convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, est le seul instrument de l'OIT faisant explicitement référence au harcèlement sexuel; elle dispose que les travailleurs des peuples indigènes doivent jouir d'une protection contre le harcèlement sexuel (article 20, paragraphe 3). A plusieurs reprises, la CEACR a traité spécifiquement du recours à la violence et au harcèlement à l'encontre de communautés

⁹ Par exemple, Bosnie-Herzégovine – convention n° 111, observation de 2013; Monténégro – convention n° 111, demande directe de 2014; Slovénie – convention n° 111, demande directe de 2015; Nicaragua – convention n° 111, demande directe de 2010; Canada – convention n° 111, demande directe de 2014; Angola – convention n° 111, demande directe de 2013.

¹⁰ Par exemple, Burundi – convention n° 111, observation de 2016; Cambodge – convention n° 111, observation de 2016; République centrafricaine – convention n° 111, observation de 2016; Emirats arabes unis – convention n° 111, demande directe de 2016. Dans le cas d'un pays, la CEACR a instamment prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour remédier à l'infériorisation des femmes dans la société, qui se reflète dans les violences sexuelles perpétrées à leur encontre et dans des lois discriminatoires, dont la commission considère qu'elles ont un grave impact sur l'application des principes de la convention (République démocratique du Congo – convention n° 111, observation de 2016).

autochtones ¹¹, notamment afin d'expulser ces communautés de territoires qu'elles occupent traditionnellement ¹².

138. Des instruments plus récents traitent d'un éventail plus large de comportements relevant de la violence ou du harcèlement. Ainsi, l'article 5 de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 ¹³, demande aux Etats Membres de 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. Ces prescriptions sont explicitées en détail dans la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, dont le paragraphe 7 fait référence à la mise en place de mécanismes destinés à protéger les travailleurs domestiques des abus, du harcèlement et de la violence, en créant des mécanismes de plainte accessibles, en assurant que toutes les plaintes sont instruites et, s'il y a lieu, 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.

139. Des amendements à la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006) ¹⁴, ont été approuvés en 2016, qui protègent les marins contre le harcèlement et l'intimidation. Ces deux formes de violence et de harcèlement sont désormais traitées dans le principe directeur B4.3.1 qui requiert de l'autorité compétente qu'elle veille à ce qu'il soit tenu compte des conséquences pour la sécurité et la santé dans le domaine du harcèlement et de l'intimidation; ainsi que dans le principe directeur B4.3.6 selon lequel il faudrait inclure parmi les points qui pourraient faire l'objet d'une enquête les problèmes résultant du harcèlement et de l'intimidation.

140. La recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, appelle à prendre des mesures sur le lieu de travail ou par l'intermédiaire de celui-ci pour réduire la transmission du VIH et atténuer son impact, notamment en garantissant «des actions de prévention et d'interdiction de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail» ¹⁵.

141. La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, invite les Membres à se doter d'un cadre de politiques intégrées portant 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» ¹⁶. La recommandation invite en outre les Membres «à prendre des mesures immédiates afin de remédier aux conditions de travail dangereuses et insalubres qui caractérisent souvent le travail dans l'économie informelle; et à promouvoir la protection de la sécurité et de la santé au travail et [à] l'étendre aux employeurs et aux travailleurs de l'économie informelle» ¹⁷.

142. Lors de la 105^e session de la Conférence internationale du Travail (2016), la Commission sur l'emploi et le travail décent pour la transition vers la paix a procédé à la première discussion d'un nouvel instrument destiné à remplacer la recommandation (n° 71)

¹¹ République centrafricaine – convention n° 169, observation de 2016; Guatemala – convention n° 169, observation de 2015; Colombie – convention n° 169, observation de 2014.

¹² Par exemple, Argentine – convention n° 169, observation de 2012; Brésil – convention n° 169, observation de 2012.

¹³ 23 ratifications.

¹⁴ 81 ratifications.

¹⁵ Paragraphe 14 c) de la recommandation n° 200.

¹⁶ Paragraphe 11 f) de la recommandation n° 204.

¹⁷ Paragraphe 17 a) et b) de la recommandation n° 204.

sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944. La seconde discussion aura lieu en 2017. La nouvelle recommandation demanderait aux Etats Membres de prévenir et punir les viols, l'exploitation sexuelle et le harcèlement, dans leur réponse à la discrimination associée aux situations de crise ou exacerbée par celles-ci (BIT, 2016e, p. 147).

143. Bien qu'elles ne se réfèrent pas spécifiquement à la violence ou au harcèlement, la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975¹⁸, peuvent être invoquées face à certains actes de violence, d'exploitation ou de harcèlement commis contre les travailleurs migrants entrant dans le champ d'application de ces instruments. La convention n° 97 demande aux Etats Membres d'appliquer aux travailleurs migrants admis légalement dans le pays un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui des nationaux dans certains domaines, dont les conditions de travail (article 6). La convention n° 143 demande aux Etats Membres de s'engager à respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants (article 1), à détecter les migrations de main-d'œuvre de nature abusive et à s'y attaquer (articles 2 et 3) et à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir et à garantir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs migrants qui se trouvent légalement sur leur territoire (article 10). Toutefois, jusqu'à présent, la CEACR n'a que rarement formulé des commentaires concernant des cas de violence ou de harcèlement à l'encontre de travailleurs migrants en se fondant sur ces instruments¹⁹.

144. La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, offre aussi la possibilité de traiter des actes de violence ou de harcèlement, notamment commis par des agences d'emploi privées à l'encontre de travailleurs migrants. Son article 8, paragraphe 1, appelle les Etats à prendre des mesures pour faire en sorte que les travailleurs migrants recrutés ou placés sur leur territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate et empêcher que des abus ne soient commis à leur encontre.

3.1.2.2. *Sécurité et santé au travail*

145. Bien que les instruments de l'OIT relatifs à la sécurité et la santé au travail ne traitent pas explicitement de la violence et du harcèlement, il s'agit là, à l'évidence, de comportements qui présentent des risques pour la santé. Ces instruments portent sur la santé physique et mentale, y compris le stress lié au travail, et peuvent fournir des concepts et des outils utiles qui ont fait leurs preuves à l'échelle nationale pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail.

146. La convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, appelle à l'adoption de politiques nationales en matière de sécurité et de santé des travailleurs, qui comprennent formation, adaptation du travail aux capacités physiques et mentales des travailleurs et protection des plaignants contre les représailles. La CEACR a noté à plusieurs reprises que l'application de ces dispositions par les parties prenantes à l'échelle nationale a intégré des éléments relatifs aux violences commises par des tiers²⁰, ainsi qu'au stress²¹ et aux problèmes psychosociaux²² liés au travail.

¹⁸ La convention n° 97 totalise 49 ratifications et une notification pour Hong-kong, Chine; elle est aussi applicable à 6 territoires. La convention n° 143 a fait l'objet de 23 ratifications.

¹⁹ Par exemple, Israël – convention n° 97, observation de 2012; Espagne – convention n° 97, observations de 2001-2004; Italie – convention n° 143, observations de 2009-2013.

²⁰ Finlande – convention n° 155, observation de 2010.

²¹ République de Corée – convention n° 155, demande directe de 2014.

²² Suède – convention n° 155, observation de 2014.

147. Selon le paragraphe 3 *e*) de la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la prévention de tout stress, physique ou mental, dû aux conditions de travail est l'un des domaines qui appellent à prendre des mesures dans le cadre de la politique nationale de SST. En outre, l'article 1 *a*) de la convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985 ²³, prévoit l'établissement et le maintien d'un milieu de travail sûr et salubre, propre à favoriser une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail, ainsi que l'adaptation du travail aux capacités des travailleurs compte tenu de leur état de santé physique et mentale.

148. De plus, la recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002, a été modifiée en 2010 pour inclure les dysfonctionnements post-traumatiques dus au stress et les autres troubles mentaux ou du comportement lorsqu'un lien direct a été scientifiquement établi avec l'exposition à des facteurs de risque résultant d'activités professionnelles ²⁴.

149. Les problèmes de sécurité et de santé au travail, qui comprennent de façon implicite les risques de violence et de harcèlement, sont aussi envisagés à l'article 9 de la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990 ²⁵, en vertu duquel des services sociaux appropriés doivent être mis à la disposition des travailleurs de nuit. Quant à la recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990, elle spécifie que ces services devraient comprendre des modalités de transport visant à améliorer la sécurité des travailleurs lorsqu'ils se déplacent la nuit (paragraphe 13) et que l'employeur devrait prendre les mesures nécessaires pour maintenir pendant le travail de nuit le même niveau de protection contre les risques professionnels que pendant le reste de la journée, notamment en évitant dans toute la mesure possible l'isolement des travailleurs (paragraphe 12).

3.1.2.3. Sécurité sociale

150. Les instruments de l'OIT qui traitent de la sécurité sociale prévoient des soins médicaux en cas d'état morbide quelle qu'en soit la cause et des prestations en espèces en cas de perte totale de la capacité de gain pour cause de maladie. Les principales normes de l'OIT relatives aux prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle sont la Partie VI de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 ²⁶, la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980] ²⁷, 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.

151. La Partie VI de la convention n° 102 et la convention n° 121 prévoient toutes deux des prestations destinées à indemniser les victimes des conséquences d'accidents du travail et de maladies professionnelles. L'article 32 et l'article 1, paragraphe 1 *a*), de la convention n° 102 offrent la possibilité d'élargir la définition de la notion d'accident du travail. L'article 8 *a*) de la convention n° 121 fait obligation aux Etats qui ont ratifié la convention d'établir une liste des maladies comprenant au moins les maladies énumérées au tableau joint. Or ce tableau, tel que modifié en 1980, ne comporte aucune maladie qui puisse être causée par des actes de violence dans le monde du travail, et la CEACR n'a

²³ 33 ratifications.

²⁴ [Recommandation n° 194, annexe: liste des maladies professionnelles](#), point 2.4.

²⁵ 15 ratifications.

²⁶ 55 ratifications.

²⁷ 24 ratifications.

encore jamais eu à se pencher sur des cas de maladies causées par la violence ou le harcèlement.

3.2. Conclusions et cadres de l'OIT

152. L'OIT dispose aussi d'une série de conclusions et de cadres non contraignants pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail. De même que dans les normes juridiques existantes, la violence et le harcèlement y sont abordés de façon fragmentaire en fonction des professions ou des formes de violence et de harcèlement.

153. En 2002, l'OIT a coopéré avec l'Organisation mondiale de la santé, le Conseil international des infirmières et l'Internationale des services publics pour concevoir les *Directives générales sur la violence au travail dans le secteur de la santé* (BIT et coll., 2002). L'année suivante a été adopté le *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène* (BIT, 2004). En 2011, l'OIT a adopté le *Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans l'agriculture* qui traite aussi de la violence, du harcèlement et des persécutions au travail (BIT, 2011c, p. 209).

154. La nécessité de s'attaquer à la violence et au harcèlement au travail, y compris en ce qui concerne des catégories particulières de travailleurs, a suscité une attention accrue lors des discussions récurrentes ou des discussions générales à la Conférence internationale du Travail. Ainsi, selon les conclusions concernant la discussion récurrente sur la protection sociale (protection des travailleurs), adoptées par la Conférence internationale du Travail en 2015, la nécessité de faire face aux nouveaux risques émergents liés aux nouvelles modalités de travail et aux mutations du monde du travail, tels que les risques psychosociaux et la violence au travail, constitue une préoccupation urgente qui exige des mesures concrètes et des engagements tripartites. Toujours selon ces conclusions, l'une des priorités de l'OIT en matière de coopération pour le développement est de mettre au point des méthodes pour aider les employeurs et les travailleurs à faire face aux changements qui surviennent dans l'organisation du travail et dans les conditions de travail et qui génèrent des risques psychosociaux, du stress et des problèmes de santé mentale liés au travail.

155. Selon les conclusions concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, dans de nombreux secteurs, «les femmes constituent une part importante de la main-d'œuvre des chaînes d'approvisionnement mondiales [...] et font trop souvent l'objet de discrimination, de harcèlement sexuel et d'autres formes de violence sur le lieu de travail»²⁸.

156. La nécessité de s'attaquer à la violence et au harcèlement figure aussi dans le *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre*, qui appelle à renforcer les mesures visant à déceler et mettre en évidence les pratiques abusives auxquelles sont soumis les travailleurs migrants, y compris le harcèlement/la violence physique ou sexuel(le), en particulier dans les secteurs qui échappent aux moyens habituels de réglementation et de protection, comme le travail domestique (ligne directrice 11.2). Enfin, selon les *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable* du BIT, 2016 «les recruteurs de main-d'œuvre devraient établir des politiques et des procédures, incluant notamment le principe de diligence raisonnable, pour s'assurer que leurs activités de recrutement garantissent aux travailleurs dignité et respect et

²⁸ BIT: *Compte rendu provisoire, n° 14-1(Rev.)*, Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016, paragr. 4.

l'absence de toute forme de harcèlement, de coercition ou de traitement dégradant ou inhumain» (directive opérationnelle 21.1).

3.3. Instruments et mécanismes de contrôle des Nations Unies

157. Plusieurs traités internationaux relatifs aux droits de l'homme comprennent des dispositions qui font explicitement référence à la violence ou au harcèlement, mais leur champ d'application est limité à certaines catégories de population (personnes handicapées, travailleurs migrants et femmes). De plus, ils ne contiennent pas de directives particulières sur la façon de s'attaquer à la violence et au harcèlement dans le monde du travail.

158. Les Etats parties à la Convention relative aux droits des personnes handicapées sont tenus de promouvoir le droit au travail des personnes handicapées, avec des conditions de travail favorables, sûres et saines, dont la protection contre le harcèlement (article 27(1)(b)) (la notion de harcèlement n'est pas définie).

159. L'article 16(2) de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille dispose que ceux-ci ont droit à la protection effective de l'Etat contre la violence, les dommages corporels, les menaces et intimidations, que ce soit de la part de fonctionnaires ou de particuliers, de groupes ou d'institutions.

160. Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes reconnaît que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une forme de violence à caractère sexiste, de nature à compromettre l'égalité dans l'emploi, qui peut constituer un problème de santé et de sécurité ²⁹.

161. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels a souligné que le droit de jouir de conditions de travail justes et favorables (article 7) comprend implicitement le droit de vivre à l'abri de la violence et du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel ³⁰.

162. La violence et le harcèlement au travail entrent dans le mandat de deux des procédures spéciales mises en place par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies. Le Rapporteur spécial des Nations Unies chargé de la question de la violence contre les femmes, ses causes et conséquences a pour mandat de recueillir des informations, y compris des plaintes individuelles, sur la violence à l'égard des femmes et de recommander des mesures à prendre pour éliminer cette violence ³¹. Le Conseil des droits de l'homme a aussi nommé en 2016 un expert indépendant sur la protection contre la violence et la discrimination en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre (A/HRC/32/L.2/Rev.1). Son mandat est de sensibiliser le public aux questions de violence et de discrimination envers les personnes LGBT, d'en recenser les causes profondes et de soutenir les efforts pour s'y attaquer. Le Conseil des droits de l'homme encourage le secteur privé à coopérer avec l'expert indépendant pour lui permettre de s'acquitter de son mandat.

²⁹ Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, commentaire général sur l'article 11 de la recommandation n° 19 (11^e session, 1992).

³⁰ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, observation générale n° 23 (2016) sur le droit à des conditions de travail justes et favorables (article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels), E/C.12/GC/23.

³¹ <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/15YearReviewofVAWMandate.pdf>.

163. Tous ces efforts pour s'attaquer à la violence et au harcèlement dans le monde prouvent que la question suscite un intérêt croissant, mais un vide reste à combler au niveau international faute de principes contraignants pour lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

3.4. Autres actions des Nations Unies

164. Au sein du système des Nations Unies, la violence dans le monde du travail a été abordée sous différents angles et avec des moyens divers.

165. Les conclusions concertées sur l'élimination et la prévention de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles, adoptées en 2013 par la Commission de la condition de la femme, mentionnent la nécessité de prévenir et éliminer toutes les formes de discrimination et de violence, notamment le harcèlement sexuel au travail³².

166. L'Assemblée générale des Nations Unies a déclaré le 25 novembre Journée internationale de la non-violence contre les femmes, afin de sensibiliser à toutes les formes de violence sexiste dont les femmes sont victimes, y compris au travail. Entre le 25 novembre et le 10 décembre, Journée internationale des droits de l'homme, se déroule une campagne de «16 jours d'activisme contre la violence basée sur le genre» invitant chacun à se mobiliser, partout dans le monde, pour faire changer les choses.

167. Afin de sensibiliser le public et de susciter la volonté politique nécessaire pour prévenir et éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes, le Secrétaire général de l'ONU a lancé en 2008 la campagne «Tous UNiS pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes». Dans le cadre de cette campagne, la violence à l'égard des femmes est considérée comme une atteinte aux droits de l'homme qui peut prendre des formes différentes, parmi lesquelles la violence conjugale, la discrimination et le harcèlement sexuel.

168. L'Organisation mondiale de la santé a réalisé des études sur le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les menaces, l'intimidation et d'autres formes de violence psychologique (Krug, 2002, pp. 18-19), ainsi que sur la violence contre les femmes (y compris la violence entre partenaires intimes) et, de manière générale, la violence et le harcèlement au travail (OMS, 2016).

169. ONU-Femmes a étudié le lien entre la violence contre les femmes et le lieu de travail (ONU-Femmes, 2011). Cette entité tient une base de données mondiale sur la violence contre les femmes, qui compile des informations sur la législation et les autres mesures prises par les pouvoirs publics pour s'attaquer à toutes les formes de violence contre les femmes, y compris le harcèlement sexuel et la violence entre partenaires intimes³³. De plus, ONU-Femmes gère le Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, au nom du système des Nations Unies. Ce fonds a apporté son soutien à plus de 400 organisations au cours des vingt dernières années et se concentre sur la prévention de la violence, l'application des lois et des politiques et l'amélioration de l'accès des survivants aux services essentiels.

170. ONU-Femmes et le Pacte mondial des Nations Unies ont élaboré à l'intention du monde des affaires une série de principes directeurs, intitulée Principes d'autonomisation

³² Commission de la condition de la femme de l'ONU: conclusions concertées sur l'élimination et la prévention de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles, [E/2013/27-E/CN.6/2013/11](#) (2013).

³³ <http://evaw-global-database.unwomen.org/en/about>.

des femmes³⁴, sur les mesures à prendre pour renforcer les moyens d’agir des femmes sur les lieux de travail, sur le marché et dans la collectivité. Le troisième principe, «Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs des deux sexes» comporte l’instauration d’une politique de tolérance zéro de toute forme de violence au travail, y compris la violence verbale et/ou physique, et la prévention du harcèlement sexuel. Selon ces principes, il convient en outre de recenser, en consultation avec les salariés, les problèmes de sécurité auxquels sont confrontées les femmes lors des trajets domicile-travail et d’y remédier, ainsi que de former les responsables et les membres du personnel de sécurité afin qu’ils puissent déceler les signes de violence envers les femmes.

171. Le Programme d’action de Beijing dont l’objet est de réaliser les objectifs de l’ONU que sont l’égalité entre femmes et hommes, le développement et la paix, a été adopté lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (4-15 septembre 1995) par les représentants de 189 pays³⁵. Ce programme reconnaît que la violence à l’égard des femmes et en particulier le harcèlement sexuel insultent la dignité des travailleuses et empêchent les femmes d’apporter une contribution à la mesure de leurs compétences. Il invite les gouvernements à «instaurer dans les codes pénal, civil, du travail et administratif les sanctions voulues pour punir et réparer les torts causés aux femmes et aux petites filles victimes de violence [...] sur le lieu de travail [...]».

3.5. Instruments régionaux

172. Il existe sur tous les continents des instruments régionaux concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, qui sont déclaratoires ou contraignants et traitent de la violence, du harcèlement sexuel ou moral au travail ou des risques psychosociaux en établissant des droits et en imposant aux Etats parties l’obligation de prévenir ou d’interdire de tels comportements.

173. Le cadre régional le plus complet et le plus efficace se trouve en Europe où deux institutions supranationales, le Conseil de l’Europe et l’Union européenne, ont exigé l’adoption par divers moyens de règles sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

174. Pour ce qui est du Conseil de l’Europe, selon l’article 26, alinéas a et b, de la Charte sociale européenne (révisée) de 1996, les Etats parties s’engagent, en consultation avec les organisations d’employeurs et de travailleurs, à promouvoir la sensibilisation, l’information et la prévention du harcèlement, tant sexuel que moral, sur le lieu de travail. Il faut toutefois noter que, malgré un degré élevé de ratification de cette charte par les Etats membres du Conseil de l’Europe, un tiers des Etats parties ne se considèrent pas liés par l’un des paragraphes, ou les deux, de l’article 26³⁶.

175. En 2011 a été adoptée la Convention du Conseil de l’Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l’égard des femmes et la violence domestique, connue sous le nom de Convention d’Istanbul, en vertu de laquelle les Etats parties doivent interdire, prévenir, poursuivre et éliminer la violence à l’égard des femmes, y compris le harcèlement sexuel, et toutes les formes de violence domestique, y compris la violence économique. Cette convention, qui est ratifiée par 22 Etats membres, prévoit aussi la conception d’un cadre global, de politiques et de mesures de protection et d’assistance

³⁴ https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/WEPs/WEPS_FRN.pdf.

³⁵ *Rapport de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes*, Beijing, 4-15 sept. 1995 (publication des Nations Unies, numéro de vente: F.96.IV.13), chap. I, résolution 1, annexes I et II.

³⁶ http://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/163/declarations?p_auth=PII9C6A.

pour toutes les victimes de violence à l'égard des femmes et de violence domestique³⁷. En outre, elle impose l'obligation d'instaurer des procédures civiles et des infractions pénales comprenant des mesures de réparation pour les victimes et des sanctions à l'encontre des auteurs des infractions³⁸.

176. La législation nationale des Etats membres de l'Union européenne est fortement influencée par les directives de l'UE relatives à la sécurité et santé au travail ainsi qu'à l'égalité de traitement, qui contiennent des dispositions sur la prévention et l'interdiction de certaines formes de violence et de harcèlement. S'agissant de la prévention, la directive 89/391/CEE fait obligation à l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail (article 5, paragraphe 1), ce qui, selon l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, inclut la protection contre la violence externe et le harcèlement moral (EU-OSHA, 2002). Pour ce qui est de l'interdiction de la violence et du harcèlement, les directives 2000/43/EC et 2000/78/EC considèrent le harcèlement fondé sur des caractéristiques protégées (origine raciale ou ethnique, religion ou convictions, handicap, âge et orientation sexuelle) comme une forme de discrimination dans l'emploi et la profession. De même, en vertu de la directive 2006/54/EC, le harcèlement fondé sur le sexe, que ce soit par chantage sexuel ou par la création d'un environnement de travail hostile, est considéré comme une discrimination fondée sur le sexe.

177. Dans les Amériques, 32 des 35 Etats membres de l'Organisation des Etats américains ont ratifié la Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme, aussi connue sous le nom de Convention de Belém do Pará. La commission d'experts chargés d'en contrôler l'application a relevé qu'elle avait incité plusieurs pays de la région à adopter des lois sur la violence contre les femmes (OEA, 2012, p. 19).

178. L'Union africaine a adopté en 2003 le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits des femmes en Afrique, dénommé Protocole de Maputo. Les Etats parties à ce protocole doivent prendre des mesures pour combattre et réprimer le harcèlement sexuel sur les lieux de travail (article 13(c)). Une majorité d'Etats parties ont ainsi adopté des lois interdisant la violence domestique et le harcèlement sexuel (Asuagbor, 2016, pp. 3-6). En outre, les Etats parties au Protocole de 2008 sur le genre et le développement, adopté par les chefs d'Etat ou de gouvernement de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), se sont engagés à adopter et mettre en application avant 2015 une législation interdisant toutes les formes de violence fondée sur le genre et des politiques, stratégies et programmes interdisant le harcèlement sexuel dans tous les domaines. Ce protocole de 2008 impose en outre aux Etats parties l'obligation d'instituer des sanctions dissuasives et de garantir la représentation égale des femmes et des hommes dans les organismes qui doivent statuer dans des affaires de harcèlement sexuel.

3.6. Action d'organisations internationales, régionales et sectorielles de travailleurs et d'employeurs

179. A l'échelle internationale, les fédérations syndicales et patronales se montrent de plus en plus actives contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, et ce par

³⁷ [Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique](#), chap. IV.

³⁸ *Ibid.*, chap. V.

divers moyens: accords-cadres, manuels, documents d'orientation, recueils de directives, campagnes.

180. En 2008, la CSI a publié un manuel à l'usage des syndicats sur l'égalité de genre qui comprenait des conseils sur l'attitude à adopter face au harcèlement sexuel (CSI, 2008b, p. 43). En 2014, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) a traité la question de la violence au travail dans une note d'orientation. Selon celle-ci, les employeurs ont le devoir de garantir que tous les employés peuvent réaliser leur travail dans un environnement sain et sécurisé. De plus, il y est affirmé que la violence dans le monde du travail n'est pas seulement une question de droits de l'homme, mais aussi un enjeu économique car, d'une part, elle nuit à la productivité et affaiblit les rendements professionnels et, d'autre part, elle favorise l'absentéisme, la rotation des effectifs et les accidents. Cette note reconnaît aussi la dimension de genre qui est souvent inhérente à la violence au travail et affirme qu'il est dans l'intérêt des employeurs de lutter contre ce type de comportement (OIE, 2014, pp. 6 et 7).

181. Le dialogue social sur la question de la violence et du harcèlement a été particulièrement fructueux à l'échelle européenne, où les partenaires sociaux se sont réunis à de nombreuses occasions pour adopter des instruments qui donnent des orientations concrètes sur la prévention et la gestion de différentes formes de violence et de harcèlement. Ce sont, par exemple, l'accord-cadre de 2004 sur le stress au travail et l'accord-cadre européen de 2007 sur le harcèlement et la violence dans le monde du travail. De plus, en 2010, les partenaires sociaux européens de différents secteurs, parmi lesquels les soins de santé et l'éducation, ont adopté des lignes directrices pour la prévention de la violence et du harcèlement externes³⁹.

182. Des confédérations syndicales mondiales et régionales ont lancé des campagnes sur la violence et le harcèlement au travail. Ainsi, UNI Global Union mène une campagne contre les violences faites aux femmes, intitulée «Briser le cercle!» qui porte sur le harcèlement sexuel, la violence dans les médias ou encore la violence au travail⁴⁰.

183. Les organisations sectorielles internationales luttent contre la violence et le harcèlement dans certaines branches d'activité ou professions particulières: éducation⁴¹, santé⁴², commerce (EuroCommerce, 2009), travail domestique⁴³, journalisme⁴⁴, centres

³⁹ https://www.csee-etuice.org/images/attachments/FINAL_ESSDE_WP_2016-2017-FR.pdf.

⁴⁰ <http://fr.breakingthecircle.org/>.

⁴¹ L'Internationale de l'éducation (IE), syndicat international des enseignants, a adopté en 2015 une résolution appelant les gouvernements à adopter un cadre juridique et opérationnel approprié afin de prévenir la violence sexiste en milieu scolaire et d'en protéger les élèves et les enseignants: <https://www.ei-ie.org/fr/detail/14749/r%C3%A9solution-sur-la-violence-sexiste-en-milieu-scolaire>.

⁴² Une action concertée entre le Conseil international des infirmières, l'Internationale des services publics, l'Organisation mondiale de la santé et l'OIT a débouché sur l'adoption des Directives générales sur la violence au travail dans le secteur de la santé (BIT et coll., 2002).

⁴³ En 2015, la Fédération internationale des travailleurs domestiques a lancé la campagne «Mon domicile équitable» qui demande aux employeurs de s'engager à respecter les principes de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et à prendre des mesures pour assurer un environnement de travail sans abus, sans harcèlement et sans violence: http://www.idwfed.org/fr/campagne?set_language=fr.

⁴⁴ La Fédération internationale des journalistes mène une campagne annuelle en faveur de l'élimination des violences contre les femmes journalistes, qui en 2015 avait pour thème les menaces et le harcèlement en ligne.

d'appels⁴⁵, transports⁴⁶. En 2016, la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) a adopté la Charte des travailleurs informels des transports demandant qu'il soit mis fin au harcèlement de la part des autorités publiques, ainsi qu'à la violence et au harcèlement sexuel contre les travailleuses informelles du secteur des transports. En 2016 également, cette même fédération a lancé l'opération «Boîte à outils-Passez à l'action» dans le cadre de sa campagne «Mettez fin à la violence à l'égard des femmes», à l'intention de ses membres qui souhaitent animer des ateliers ou des campagnes d'action et de ceux qui prennent part à des négociations collectives ou à toute autre forme d'action contre la violence à l'égard des travailleuses des transports.

3.7. Actions des organismes internationaux et régionaux de sécurité et de santé au travail et d'inspection du travail

184. Les institutions chargées de la sécurité et de la santé au travail au niveau international ou de l'Union européenne se sont aussi attaquées à la violence et au harcèlement dans le monde du travail par le biais de travaux de recherche, de campagnes d'information, de directives et d'activités de formation.

185. Au niveau international, la Commission internationale de la santé au travail⁴⁷ a publié un *Guide sur la santé et la sécurité pour les propriétaires d'entreprise, les employeurs et les gestionnaires*, qui préconise l'adoption par les employeurs d'une politique contre la violence prohibant la violence physique, les menaces, le harcèlement, les taquineries constantes, le bizutage, l'intimidation et la violence verbale, de même que les représailles (CIST, 2014).

186. Au niveau régional, l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (EU-OSHA) s'est beaucoup impliquée dans la lutte contre la violence et le harcèlement liés au travail⁴⁸, publiant notamment des études et des directives sur ces questions, et a contribué à l'organisation de formations et de campagnes de sensibilisation. Elle a notamment soutenu la réalisation d'un guide électronique sur la gestion du stress et des risques psychosociaux, conçu à l'intention des employeurs et des salariés de petites entreprises⁴⁹.

⁴⁵ La Charte pour les centres d'appels, rédigée par UNI Global Union, établit des normes minimales relatives au travail dans les centres d'appels, y compris en matière de protection contre le stress, le harcèlement et la violence au travail, dont la violence verbale des appelants. <http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/attachments/pdf/FR%20-%20UNI%20Global%20Call%20Centre%20Charter.pdf>.

⁴⁶ Pour protéger les gens de mer contre le harcèlement, la Chambre internationale de la marine marchande et la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) ont adopté les *Directives pour l'élimination du harcèlement et des brimades à bord des navires*. L'Association internationale du transport aérien (IATA) a aussi adopté les *Directives pour régler en amont et en aval le problème des passagers indisciplinés* en 2012 (IATA, 2015).

⁴⁷ Organisation non gouvernementale internationale à vocation scientifique dont l'objectif est d'encourager le progrès de la science et le développement de la connaissance et de la sécurité et santé au travail sous tous leurs aspects: <http://www.icohweb.org/site/about-icoh.asp>.

⁴⁸ Par exemple, *Workplace violence and harassment: A European picture*, 2010; Factsheet n° 23, *Harcèlement moral sur le lieu de travail*, 2002; Factsheet n° 47, *Prévention de la violence exercée contre le personnel du secteur de l'enseignement*, 2003; Factsheet n° 22, *Stress au travail*, 2002; Factsheet n° 24, *La violence au travail*, 2002.

⁴⁹ <https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>.

187. Toujours dans l'Union européenne, une boîte à outils pour les risques psychosociaux sur le lieu de travail a été élaborée en 2011 par le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT)⁵⁰ à l'intention des inspecteurs du travail (CHRIT, 2012, p. 12). Ce comité mène aussi un programme d'échange d'inspecteurs du travail dont l'un des thèmes pour 2014 était la prévention des risques psychosociaux sur le lieu de travail (CHRIT, 2015, p. 45).

⁵⁰ Il s'agit d'un organisme mis en place par la Commission européenne, qui est composé de représentants des inspections du travail de tous les Etats membres de l'Union européenne, et dont la mission est de formuler des avis à l'intention de la Commission sur toutes les questions touchant à la mise en application de la législation sur la sécurité et la santé au travail par les Etats membres de l'Union.

Chapitre 4

Cadre réglementaire national de protection contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail

188. Dans le monde entier, le droit de travailler dans un environnement sans violence ni harcèlement et l'interdiction de toute forme de violence et de harcèlement dans le monde du travail sont énoncés dans la législation, la jurisprudence et les conventions collectives. Dans le présent rapport, les droits et interdictions sont traités séparément des mesures de prévention (examinées au chapitre 5). En effet, les mesures de prévention font souvent l'objet de textes réglementaires distincts adoptés dans l'optique de la sécurité et santé au travail, alors que les droits et interdictions sont généralement inscrits dans le droit du travail, le droit pénal ou la législation antidiscrimination.

189. Pour que la violence et le harcèlement exercés contre tous les travailleurs et dans toutes les situations soient pris en compte, prévention et interdiction vont souvent de pair, dans une approche intégrée de la lutte contre la violence et le harcèlement. Lorsque tel n'est pas le cas, certains travailleurs risquent de ne pas être totalement protégés.

4.1. Violence fondée sur le genre dans le monde du travail

La violence à l'égard des femmes et des filles constitue une violation des droits de l'homme, une pandémie de santé publique et un obstacle de taille au développement durable. [...] Elle impose des coûts exorbitants aux familles, aux communautés et aux économies. [...] Le monde ne peut pas se permettre de payer ce prix. (Ban Ki-moon, huitième Secrétaire général de l'ONU) ¹

190. Un certain nombre de pays disposent d'une législation sur la violence fondée sur le genre, en particulier en Afrique où les instruments régionaux appellent à agir pour régler le problème ². En général, ces lois traitent de la violence et du harcèlement qui se produisent dans le monde du travail, y compris l'exploitation sexuelle et la traite ³, la violence et le harcèlement sexuels, la violence et le harcèlement sexistes et la violence domestique. Toutefois, il ne s'agit pas là des seules formes de violence fondée sur le genre qui affectent le monde du travail. Ainsi, la mutilation génitale des femmes, les mariages forcés et les crimes «d'honneur», bien qu'ils ne se produisent pas sur le lieu de travail, sont lourds de conséquences pour la santé et la sécurité des victimes et peuvent empêcher les femmes d'entrer sur le marché du travail et d'y rester, compromettant ainsi leur capacité de gains. Ainsi, qu'elle se produise sur les lieux de travail ou en dehors, la

¹ <http://www.un.org/fr/events/endviolenceday/>.

² Par exemple, en Zambie, la loi n° 01 de 2011 contre la violence fondée sur le genre.

³ L'exploitation sexuelle et la traite, même si elles ne sont pas traitées dans le présent rapport, sont des formes extrêmement graves de violence fondée sur le genre.

violence fondée sur le genre concerne le monde du travail, et les acteurs de ce dernier peuvent et doivent s’y attaquer (voir section 6.4.3 sur le soutien aux victimes et section 7.3 sur la formation et la sensibilisation).

191. Dans la présente section, nous mettrons en évidence la législation, la jurisprudence et les conventions collectives qui traitent des diverses formes de violence fondée sur le genre en établissant un lien direct avec le monde du travail. Les textes qui traitent de certaines formes de violence fondée sur le genre mais sans établir de lien avec le monde du travail, n’ont pas été inclus dans l’étude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays.

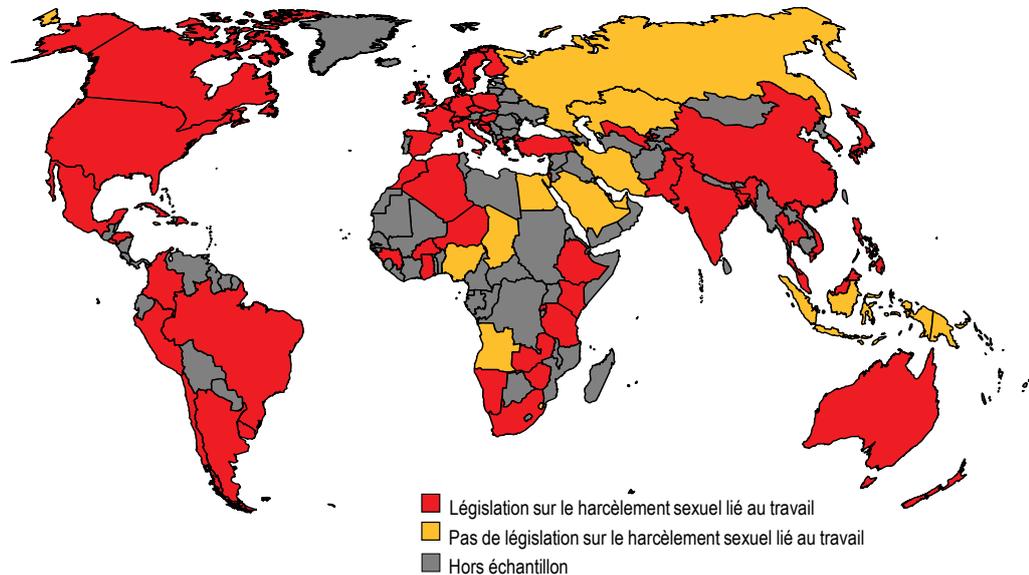
4.1.1. Protection contre la violence et le harcèlement sexuels

192. Les agressions sexuelles, comme les agressions physiques, sont qualifiées d’infractions pénales dans le droit de la plupart des pays; les sanctions et les réparations relèvent donc de l’action de la police et de la justice pénale. Le monde du travail peut toutefois être le point d’entrée de l’action contre les agressions par le moyen de la formation et de la sensibilisation. Les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail peuvent limiter les risques et les dangers, de même qu’un soutien peut être apporté sur le lieu de travail. Malheureusement, les textes ne situent que rarement les agressions sexuelles, tout comme les agressions physiques, dans un contexte en rapport avec le travail, ce qui laisse un vide en matière de prévention et d’aide aux victimes.

193. La forme de violence ou de harcèlement liés au travail le plus fréquemment traitée dans la législation est le harcèlement sexuel. Selon une étude de la Banque mondiale, sur 173 pays examinés, 114 ont une loi relative au harcèlement sexuel dans l’emploi. Dans toutes les régions, à l’exception du Moyen-Orient et de l’Afrique du Nord, une majorité de pays ont adopté une forme ou une autre de réglementation contre le harcèlement sexuel au travail (Banque mondiale, 2015).

194. Soixante-cinq des 80 pays étudiés (soit 81 pour cent) disposent d’une législation sur le harcèlement sexuel au travail (voir figures 4.1 et 4.2).

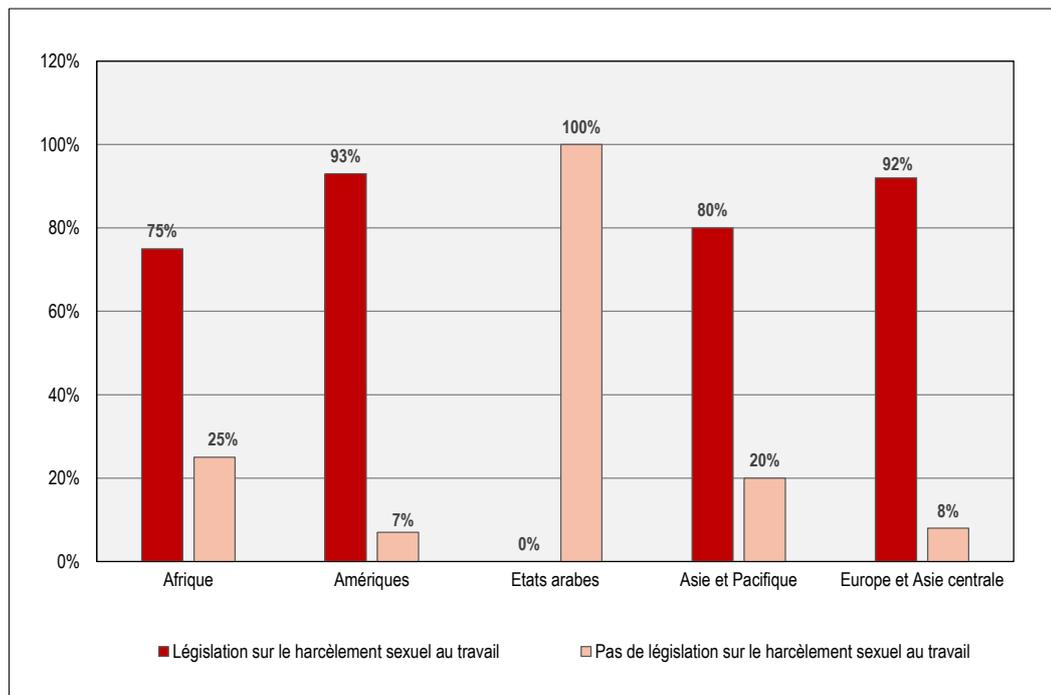
Figure 4.1. Législation sur le harcèlement sexuel dans le monde du travail



Source: Etude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

195. Si l'on regarde la répartition par région, on observe qu'il existe des législations sur le harcèlement sexuel au travail dans 15 pays (93 pour cent) des Amériques, 25 pays (92 pour cent) d'Europe et d'Asie centrale, 4 pays (80 pour cent) d'Asie et du Pacifique, 15 pays (75 pour cent) d'Afrique, et aucun pays parmi les Etats arabes (voir figure 4.2).

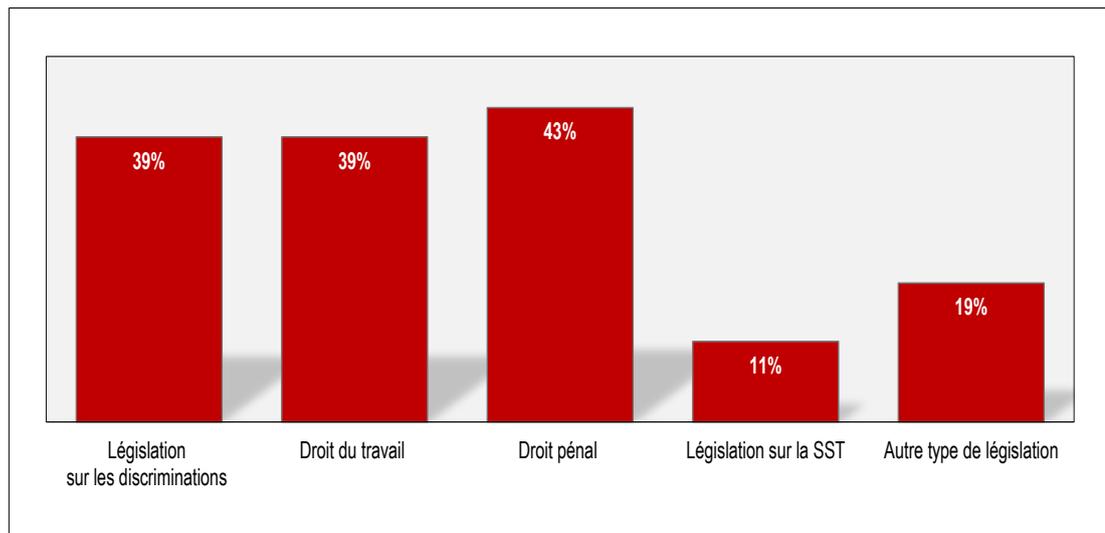
Figure 4.2. Législation sur le harcèlement sexuel au travail par région (en pourcentage du groupe de pays)



Source: Etude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

196. Le harcèlement sexuel a des définitions différentes selon le pays (voir section 1.1.2.1). Il peut figurer: dans le droit du travail (31 des 80 pays, soit 39 pour cent); dans la législation contre les discriminations (31 pays, soit 39 pour cent); dans le droit pénal (34 pays, soit 43 pour cent); dans la législation sur la sécurité et la santé au travail (9 pays, soit 11 pour cent) ou dans un texte distinct (15 pays, soit 19 pour cent) (voir figure 4.3). Dans 14 pays (18 pour cent), il figure à la fois dans le droit du travail et dans le droit pénal.

Figure 4.3. Législation sur le harcèlement sexuel (par type de législation)



Source: Etude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

197. Pour les cas extrêmes de violence et de harcèlement, il est utile que le harcèlement sexuel soit interdit par le droit pénal. Toutefois, il est établi que, «en général, les poursuites pénales ne suffisent pas pour éliminer le harcèlement sexuel 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» (BIT, 2012a, paragraphe 792). Le fait d’interdire le harcèlement sexuel dans diverses législations – du travail, sur la SST, pénale, sur les discriminations – permet aux victimes d’obtenir des réparations par diverses voies selon la nature des actes, le type de relation de travail et les modalités du travail.

198. Le plus souvent (dans 63 des 80 pays étudiés), la loi interdit aux travailleurs, aux cadres et/ou aux tiers de commettre des agissements de harcèlement sexuel, met en place des moyens accessibles et transparents pour porter plainte et prévoit une sanction contre l’auteur ou l’employeur et/ou des réparations pour la victime (voir section 6.4). Dans plusieurs pays, l’interdiction est couplée à l’obligation pour les employeurs de prendre des mesures de prévention. Dans deux pays, la République tchèque⁴ et le Canada⁵, la loi établit le droit à un lieu de travail exempt de harcèlement sexuel.

⁴ Loi antidiscrimination n° 198/2009 Coll.

⁵ Code canadien du travail (L.R.C. (1985), ch. L-2).

4.1.2. Protection contre le harcèlement fondé sur le sexe ou sur le genre

199. Le sexe figure invariablement dans la liste des catégories protégées inscrites dans les législations sur les discriminations qui existent dans le monde et, de plus en plus, le genre apparaît aussi comme une catégorie protégée. Selon la CEACR, «la notion de genre a été incorporée dans la législation nationale de plusieurs pays, notamment l'Etat plurinational de Bolivie, le Burundi, les Comores, les Fidji, la Finlande, la Lettonie, la Fédération de Russie, le Rwanda, la Serbie, les Seychelles et la Suède, comme constituant un motif illicite de discrimination dans l'emploi» (BIT, 2012a, paragraphe 782). En général, les textes sur la discrimination établissent le droit de n'être soumis à aucune violence ou harcèlement sexiste ou bien interdisent de tels agissements. Parfois, des formes spécifiques de violence sexiste ou fondée sur le genre figurent dans la législation, comme le harcèlement pour cause de maternité ou la violence et le harcèlement homophobes ou transphobes.

200. Le harcèlement fondé sur la situation familiale ou l'état de grossesse est le plus souvent traité dans les dispositions relatives aux discriminations en général, et quelquefois de façon spécifique⁶, mais entre souvent dans la catégorie des discriminations fondées sur le sexe⁷.

201. En Europe, le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle est en général interdit par la législation antidiscrimination⁸. La Belgique et la Norvège interdisent aussi le harcèlement fondé sur l'identité et l'expression de genre⁹. En outre, au Royaume-Uni, le harcèlement pour cause de changement de sexe est interdit en vertu de la loi de 2010 sur l'égalité. Dans les autres régions, on constate souvent un défaut de protection contre la violence et le harcèlement à l'encontre des travailleurs LGBTI. Il existe toutefois quelques exceptions. Ainsi, l'Etat plurinational de Bolivie interdit les agressions et les mauvais traitements fondés sur l'orientation sexuelle dans les établissements publics et privés¹⁰. En Afrique du Sud, la loi n° 4 de 2000 sur la promotion de l'égalité et la prévention de la discrimination interdit le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle et le genre.

4.1.3. Le monde du travail face à la violence domestique

202. La violence domestique affecte le monde du travail lorsqu'un tiers (ou un collègue qui est aussi un membre de la famille) s'en prend, sur le lieu de travail – ou par le truchement de celui-ci –, à une personne qui a été ou est encore son ou sa partenaire, ou bien qui est membre de sa famille, en l'agressant physiquement, la traquant ou la harcelant par téléphone ou messagerie électronique.

203. Les pays demandent de plus en plus aux employeurs de prendre des mesures pour protéger les salariés victimes de la violence domestique qui se produit sur le lieu de travail.

⁶ Ainsi, en Afrique du Sud, dans la loi sur l'équité dans l'emploi n° 55 de 1998.

⁷ Par exemple, en vertu de la loi canadienne sur les droits de la personne (L.R.C. (1985), ch. H-6) ou, aux Etats-Unis, de la loi de l'Etat de Californie sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de logement (FEHA), California Government Code, S.12900.

⁸ Voir, par exemple, la loi sur l'interdiction de la discrimination de la Bosnie-Herzégovine, Journal officiel de la Bosnie-Herzégovine n° 59/09, 2009; la loi antidiscrimination n° 189/2009 Coll. de la République tchèque; la loi générale sur l'égalité de traitement du 14 août 2006 de l'Allemagne.

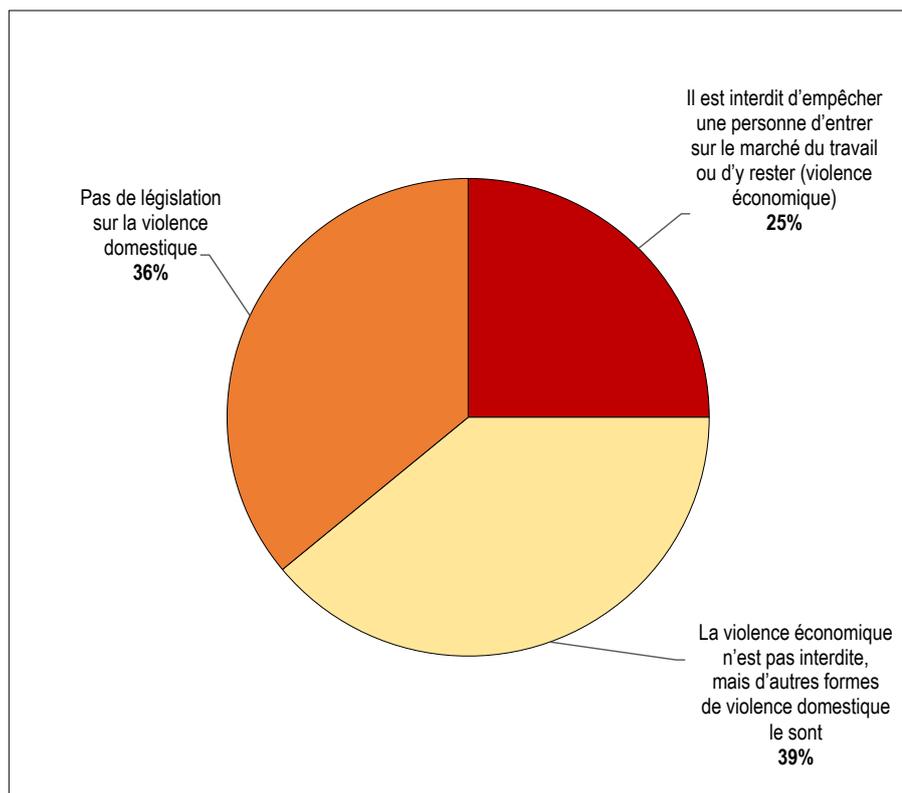
⁹ Belgique: loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail; Norvège: loi relative à l'interdiction des discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre (loi contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle) n° 58/2013.

¹⁰ Loi n° 45 contre le racisme et toute forme de discrimination 737/2010 du 10 octobre 2010 de l'Etat plurinational de Bolivie.

Dans 7 des 80 pays étudiés (9 pour cent), les employeurs sont tenus de prendre des mesures de prévention ou de protection contre la violence domestique sur le lieu de travail ou sont habilités à le faire. Le droit portoricain, par exemple, établit qu'un employeur peut demander une ordonnance de protection en faveur de ses salariés contre un visiteur ou toute autre personne présente sur le lieu de travail, si l'un ou l'une de ses salariés a été victime de violence conjugale sur le lieu de travail ¹¹. Au Chili, la loi n° 20.066 de 2005 sur la violence dans la famille demande que l'employeur prenne des mesures de protection lorsque la victime et l'auteur des violences travaillent au même endroit.

204. La violence domestique peut aussi affecter le monde du travail lorsqu'elle a pour but d'empêcher une personne d'entrer sur le marché du travail ou d'y rester (voir section 1.1.2.3 pour une définition de la violence économique). Parmi les 80 pays étudiés, au moins 20 (soit 25 pour cent de l'échantillon) considèrent que le fait d'empêcher un membre de sa famille d'accéder au marché du travail ou de s'y maintenir est une forme de violence domestique (de type économique) et est interdit. Dans 31 autres pays (39 pour cent de l'échantillon), il existe une législation relative à d'autres formes de violence domestique (physique, psychologique ou sexuelle) et, dans 29 (36 pour cent de l'échantillon), il n'existe aucune législation sur la violence domestique (voir figure 4.4).

Figure 4.4. Dispositions contre la violence visant à empêcher une personne de travailler



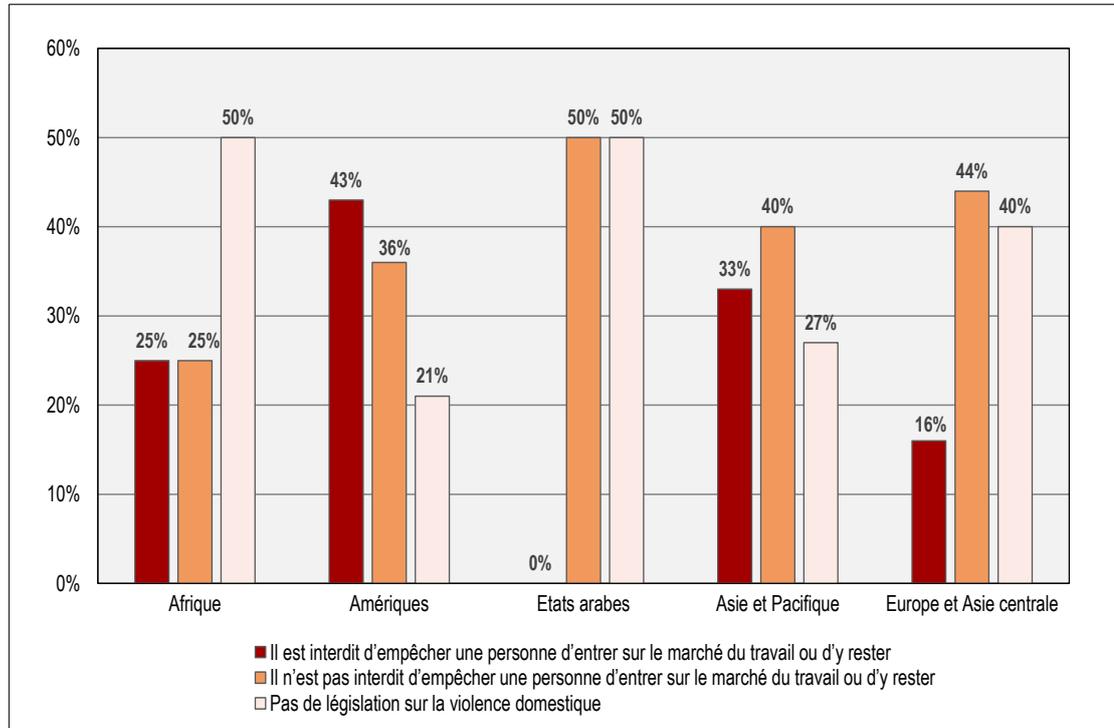
Note: Pour cette figure, l'échantillon est de 78 pays : 20 pays d'Afrique, 14 des Amériques, 4 des Etats arabes, 15 d'Asie et du Pacifique et 25 d'Europe et d'Asie centrale.

Source: Etude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

¹¹ Loi n° 54 du 15 août 1989 sur la prévention et l'intervention en matière de violence domestique de Porto Rico. Voir aussi la loi n° 14/2006 sur la violence domestique du Zimbabwe et la loi n° 2 de 2015 sur la protection contre la violence domestique du Kenya.

205. Parmi les 80 pays examinés, la violence économique envers un membre de la famille est interdite dans 6 pays des Amériques (43 pour cent), 5 de l'Asie et du Pacifique (33 pour cent), 5 de l'Afrique (25 pour cent), 4 de l'Europe et de l'Asie centrale (16 pour cent) et aucun des Etats arabes (voir figure 4.5).

Figure 4.5. Inclusion de la violence économique dans l'interdiction de la violence domestique (pourcentage du groupe de pays)



Note: Pour cette figure, l'échantillon est de 78 pays : 20 pays d'Afrique, 14 des Amériques, 4 des Etats arabes, 15 d'Asie et du Pacifique et 25 d'Europe et d'Asie centrale.

Source: Etude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

206. Que la violence domestique survienne au travail ou se produise ailleurs, le lieu de travail est de plus en plus un lieu idéal pour la prévenir et pour intervenir (Holmes et Flood, 2013, p. 15). Selon les conclusions de la réunion d'experts, les conventions collectives pourraient traiter la question des effets de la violence domestique, «le lieu de travail est un point d'entrée permettant d'atténuer [ces] effets, et les employeurs pourraient être des alliés face à cette forme de violence, bien qu'ils n'en soient pas responsables». En outre, «des clauses [sur la violence domestique] pourraient par exemple prévoir d'apporter un soutien aux victimes, de leur octroyer un congé et de les orienter vers des services communautaires» (BIT, 2016a, annexe I, paragraphe 27).

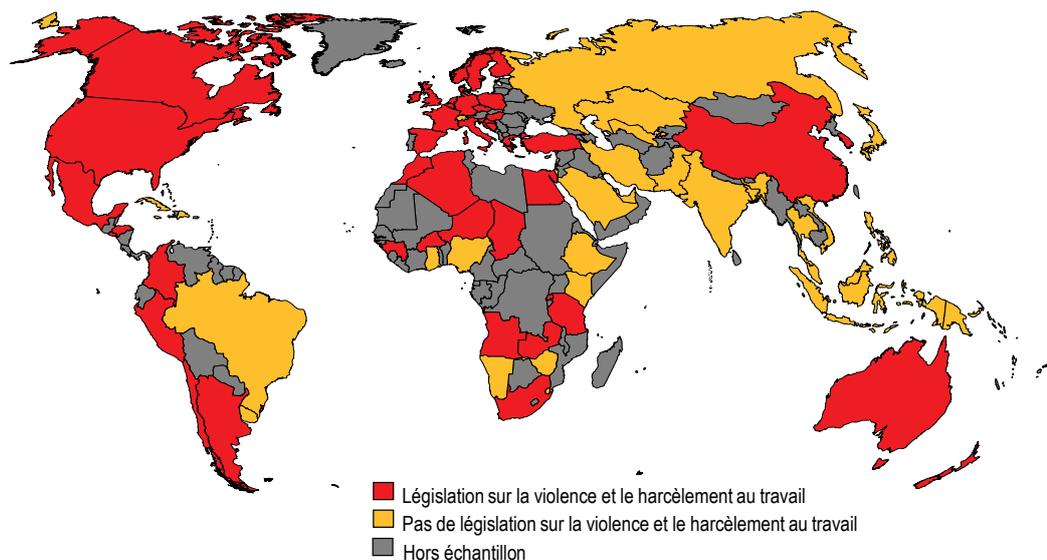
207. Les pays prennent de plus en plus conscience que le lieu de travail est un terrain propice pour lutter contre la violence domestique, par exemple en demandant ou en permettant aux travailleurs (et à leurs organisations) ainsi qu'aux employeurs de jouer un rôle constructif dans l'identification et la protection des victimes. Ainsi, en Namibie, un employeur peut porter plainte et demander une ordonnance de protection d'un salarié

contre l'auteur de violences domestiques ¹². Au Brésil, la loi fédérale n° 11.340/2006 sur la violence domestique et familiale, connue sous le nom de loi Maria da Penha, autorise la justice à ordonner à l'employeur de maintenir la relation de travail avec une victime de violence domestique et, lorsque cela est nécessaire, de lui accorder un congé d'une durée maximum de six mois.

4.2. Violence et harcèlement physiques et psychologiques dans le monde du travail

208. La violence et le harcèlement physiques et psychologiques dans le monde du travail font l'objet, à divers titres, de dispositions législatives dans 60 pays (voir figure 4.6). Il est rare (4 pays sur les 80) que la violence et le harcèlement soit définis comme comportant seulement des actes ou des préjudices physiques. Dans la grande majorité des cas, il n'est pas fait de distinction entre les agissements physiques et psychologiques, il est seulement fait mention de «conduites» ou «comportements», termes aux acceptions assez larges pour englober des agissements physiques et psychologiques (voir section 1.1 pour les définitions de la violence et du harcèlement).

Figure 4.6. Législation sur la violence et le harcèlement au travail



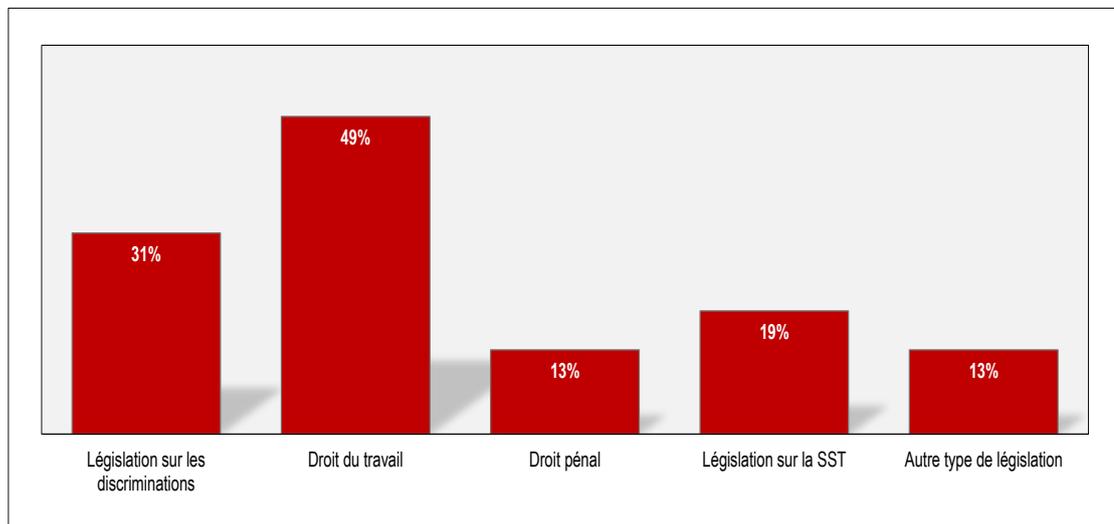
Source: Etude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

209. Les diverses formes de violence et de harcèlement physiques et psychologiques font le plus souvent l'objet de dispositions du droit du travail (40 des pays étudiés, soit 49 pour cent) et de la législation antidiscrimination (25 des pays étudiés, soit 31 pour cent). Elles sont souvent aussi traitées dans la législation sur la sécurité et la santé au travail (15 pays,

¹² Loi n° 4 de 2003 de la Namibie sur la lutte contre la violence domestique; voir aussi la loi n° 2 du Kenya sur la protection contre la violence domestique de 2015 et la loi de la Chine sur la violence domestique du 27 décembre 2015.

soit 19 pour cent) et quelquefois dans le droit pénal (10 pays, soit 13 pour cent) ou dans d'autres types de législation (également 10 pays, soit 13 pour cent) (voir figure 4.7) ¹³.

Figure 4.7. Type de législation applicable à la violence et au harcèlement
(totalité de l'échantillon)



Note: L'expression «violence et harcèlement» désigne toutes les formes de violence et de harcèlement liés au travail qui font l'objet de dispositions législatives dans les pays de l'échantillon, à l'exception de la violence et du harcèlement sexuels (voir figure 1.5). Elle englobe entre autres le harcèlement moral, le harcèlement collectif et la maltraitance.

Source: Etude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

4.2.1. Protection contre la violence et le harcèlement physiques

210. La législation de quatre des 80 pays étudiés ne traite que de la violence physique dans le monde du travail.

211. La loi sur les normes du travail, n° 5309 de 1997, de la République de Corée n'interdit aux employeurs que la maltraitance physique des travailleurs. Au Liban ¹⁴, aux Emirats arabes unis ¹⁵ et en Indonésie ¹⁶, la seule «protection» contre la violence et le harcèlement est de permettre à un salarié qui a été agressé de mettre fin à la relation de travail sans préavis ni indemnités. La CEACR considère toutefois que la législation qui n'offre aux victimes de harcèlement sexuel comme seule possibilité d'obtenir réparation que la cessation de la relation de travail ne leur accorde pas une protection suffisante puisque, dans les faits, elle sanctionne les victimes et pourrait les dissuader de chercher à obtenir réparation (BIT, 2012a, paragraphe 792) ¹⁷ (voir section 6.4.2 sur les mesures de réparation).

212. Dans certains pays, des branches d'activité ou des professions particulières, comme les premiers intervenants, sont protégées par des sanctions aggravées en cas d'agression ou d'ingérence dans leur travail. En Ecosse, le fait d'agresser un membre du personnel

¹³ On relèvera que la violence et le harcèlement au travail peuvent faire l'objet de différents types de dispositions.

¹⁴ Liban: Code du travail du 23 septembre 1943, tel que modifié.

¹⁵ Emirats arabes unis: Code du travail, loi fédérale n° 8 de 1980 et ses amendements.

¹⁶ Indonésie: loi n° 13 de 2003 relative à la main-d'œuvre.

¹⁷ Voir Gambie: CEACR, demande directe de 2012; Honduras: CEACR, demande directe de 2012; Mexique: CEACR, observation de 2009.

d'intervention dans une situation d'urgence ou une personne qui l'aide, ou d'entraver ou d'empêcher leur action, constitue un délit spécifique aux termes de la loi de 2005 sur les travailleurs des services d'urgence (ACAS et coll., sans date)¹⁸. Aux Etats-Unis, les 50 Etats ont des lois qui protègent les travailleurs de la santé contre les agressions et autres formes de violence ou de harcèlement¹⁹. Dans de nombreux secteurs, toutefois, la réglementation met l'accent sur la prévention (voir section 5.4).

213. Dans 40 pays, la législation porte sur la violence et le harcèlement physiques ainsi que la violence psychologique désignée par des termes tels que «harcèlement moral», «harcèlement collectif», «violence» ou «harcèlement», la nature des actes n'étant pas définie avec précision (il est question de «conduites» ou de «comportements») de façon à englober la dimension physique et la dimension psychologique. Ces dispositions ne sont pas nécessairement destinées, bien qu'elles soient suffisamment larges, à protéger contre les agressions physiques (qui relèvent en général du droit pénal), mais plutôt à protéger contre les conduites de violence et harcèlement physiques et psychologiques qui causent des préjudices psychologiques. Comme le harcèlement, collectif ou individuel, moral ou autre, cause en général des préjudices psychologiques (et des dommages physiques qui peuvent découler de la souffrance psychologique), nous considérerons dans le présent rapport ces formes de violence et de harcèlement comme étant «psychologiques».

214. Dans la plupart des pays, même lorsqu'ils ne sont pas réglementés par le droit du travail, les actes de violence physique commis au travail qui entraînent un préjudice physique relèvent des dispositions générales du droit pénal comme tous coups et blessures volontaires.

4.2.2. Protection contre la violence psychologique

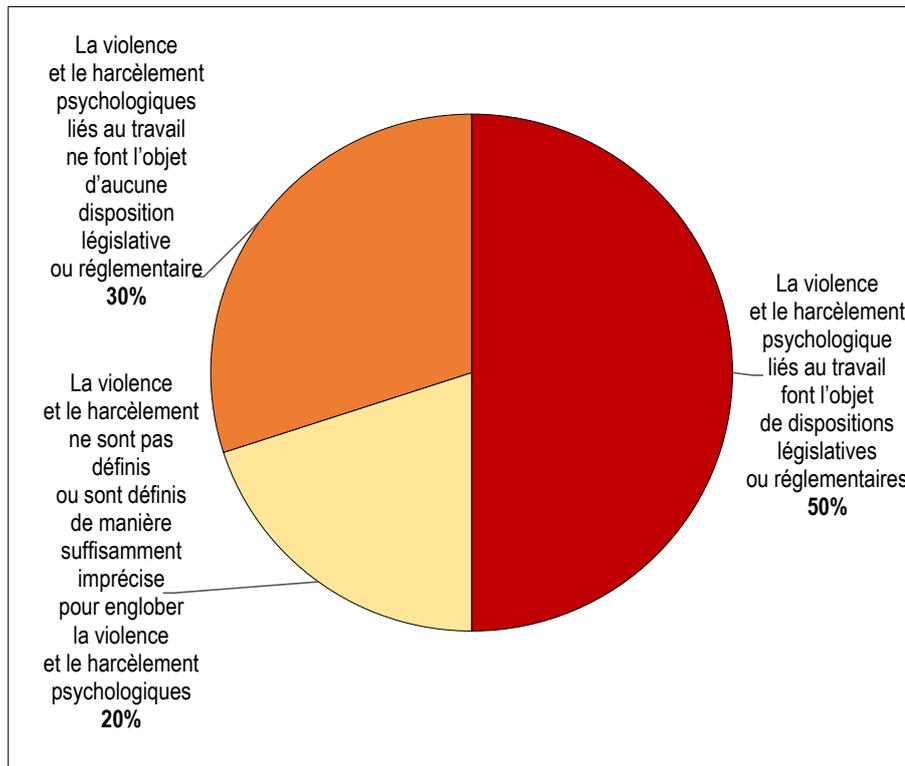
215. Dans 40 des 80 pays étudiés (soit 50 pour cent), la violence et le harcèlement psychologiques au travail font l'objet de dispositions législatives sous les termes de «harcèlement moral», «harcèlement collectif», «violence» ou «harcèlement» (voir figure 4.8).

216. C'est en Europe et en Asie centrale que l'on trouve le plus de pays ayant inscrit la violence et le harcèlement psychologiques dans leur législation (21 pays, soit 84 pour cent), suivent les Amériques (9 pays, soit 64 pour cent), l'Afrique (7 pays, soit 58 pour cent), l'Asie et le Pacifique (2 pays, soit 18 pour cent). Ce n'est le cas dans aucun des Etats arabes de l'échantillon (voir figure 4.9).

¹⁸ Voir aussi: loi sur les services de santé de 1997 de la Nouvelle-Galles du Sud (Australie); loi n° 3184 de l'Illinois (Etats-Unis); loi n° 48 de 2008 du Tamil Nadu (Inde) sur le personnel et les établissements du système de santé de l'Etat (prévention de la violence et des dégâts et dommages matériels).

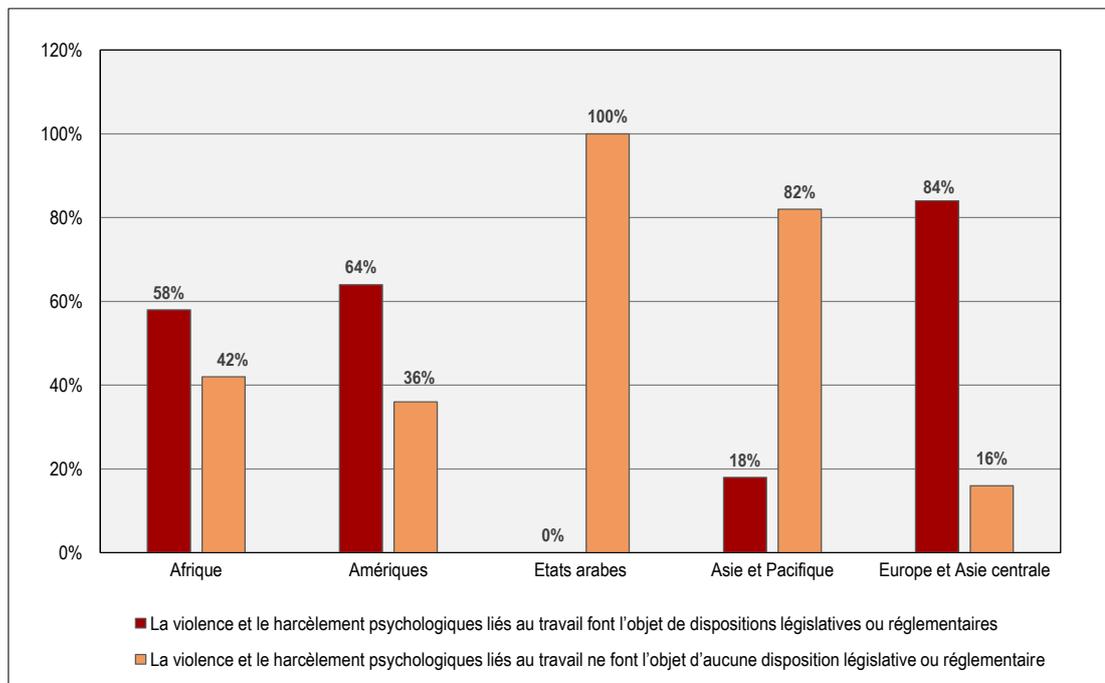
¹⁹ Selon l'Association des infirmières des services d'urgence: <https://www.ena.org/government/State/Documents/StateLawsWorkplaceViolenceSheet.pdf>.

Figure 4.8. Dispositions contre la violence et le harcèlement psychologiques



Source: Etude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

Figure 4.9. Dispositions contre la violence et le harcèlement psychologiques, par région (en pourcentage du groupe de pays)



Note: Pour cette figure, l'échantillon est de 64 pays: 12 pays d'Afrique, 14 des Amériques, 2 des Etats arabes, 11 d'Asie et du Pacifique et 25 d'Europe et d'Asie centrale.

Source: Etude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

217. Les dispositions relatives à la violence et au harcèlement varient selon le type de législation. Dans le droit du travail, il s'agit souvent de l'interdiction de tels actes, de la protection des plaignants et des témoins contre les représailles, de mécanismes de plainte et de sanctions contre les auteurs. Le Code du travail français, par exemple, interdit le harcèlement et les représailles contre ceux qui l'ont rapporté ou en ont témoigné; il prévoit, dans les procédures relatives au harcèlement, le transfert de la charge de la preuve sur la personne incriminée; il énonce aussi les sanctions possibles, d'ordre disciplinaire et pénal.

218. La législation relative à la sécurité et la santé au travail (SST) met l'accent sur la prévention et les mécanismes de plainte ainsi que sur les sanctions en cas de non-respect des obligations en matière de prévention (voir chapitre 6). Il existe souvent des chevauchements entre Code du travail et législation sur la SST dans la mesure où certains codes du travail imposent aux employeurs des obligations en matière de prévention de la violence et du harcèlement ²⁰.

219. La législation contre la discrimination établit souvent un droit de ne pas être soumis à la violence et au harcèlement (fondée sur les motifs interdits en vertu de la loi) ou l'interdiction de tels agissements, assortie de sanctions pénales et de réparations civiles ²¹.

220. Pour garantir que la violence et le harcèlement sont proscrits à l'encontre de tous les travailleurs, quelle que soit leur situation, des pays ont inscrit leur interdiction dans plusieurs lois. Ainsi, au Rwanda, la violence et le harcèlement au travail sont interdits à la fois dans le Code du travail et dans le Code pénal ²². Au Canada, ils sont interdits dans le droit du travail et dans la législation antidiscrimination ²³. A Malte, ils le sont dans le Code du travail, le Code pénal et la législation antidiscrimination ²⁴.

221. La question de la violence peut aussi être régie par le droit de la responsabilité civile (c'est le cas par exemple aux Etats-Unis pour le délit civil consistant à infliger intentionnellement une souffrance affective, ou au Royaume-Uni pour le délit civil de harcèlement). Le délit civil de négligence et le manquement au devoir de protection peuvent également constituer une base valable pour saisir les tribunaux de *common law* (Squelch et Guthrie, 2010) ²⁵. Au Japon, les tribunaux reconnaissent l'existence du délit civil de harcèlement hiérarchique afin de protéger les salariés contre les personnes jouissant d'un pouvoir supérieur au sein d'une organisation. La commission de ce délit entraîne l'indemnisation des préjudices causés (Hsiao, 2015, pp. 82 et 84).

222. Le droit des contrats peut également permettre des actions en justice pour violence ou harcèlement au travail, la violence étant considérée comme un manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles. Par exemple, selon la jurisprudence italienne, le harcèlement collectif est considéré comme un manquement de l'employeur à

²⁰ Par exemple, pour la Pologne, le Code du travail de 1974, tel que modifié, ou le Code canadien du travail (L.R.C. (1985), ch. L-2).

²¹ Loi antidiscrimination n° 189/2009 de la République tchèque.

²² Loi n° 13/2009 du Rwanda portant réglementation du travail et Code pénal du Rwanda de 2012.

²³ Loi canadienne sur les droits de la personne (L.R.C. (1985), ch. H-6) et Code canadien du travail (L.R.C. (1985), ch. L-2).

²⁴ Loi sur l'emploi et les relations professionnelles, n° XXII de 2002 (modifiée en 2004); Code pénal, chapitre 9 des lois de Malte; réglementation sur l'égalité de traitement dans l'emploi, législation subsidiaire 452.95, annonce légale 461 de 2004 (modifiée en 2007) de Malte.

²⁵ *Connes v. Molalla Transport System, Inc.*, 831 P.2d 1316 (1992).

l'obligation contractuelle de préserver l'intégrité physique et morale de ses salariés, que lui impose l'article 2087 du Code civil ²⁶.

4.2.3. Mesures relatives à des catégories particulières de travailleurs

223. Certaines catégories de travailleurs risquent plus que d'autres d'être la cible d'actes de violence et de harcèlement (voir section 2.4), et cela en raison de différences réelles ou supposées. Les auteurs de ces actes les perçoivent comme des personnes «marginales» ou «différentes», termes dont le sens varie d'une culture à une autre. Un tel comportement est une forme de discrimination qui tombe sous le coup de la loi dans de nombreux pays du monde.

224. Au moins 24 des 80 pays étudiés considèrent comme une forme de discrimination la violence ou le harcèlement au travail fondés sur des motifs particuliers. Bien plus de pays encore ont adopté une législation générale contre les discriminations, qui ne fait pas explicitement référence à la violence et au harcèlement, mais qui peut être interprété comme les incluant dans le cadre de l'interdiction générale des discriminations sur le lieu de travail. Tel est le cas du harcèlement sexuel qui est souvent compris comme une forme de discrimination sexuelle dans le cadre des dispositions sur la discrimination en général (voir section 4.1 sur la violence fondée sur le genre).

225. Quelquefois, des dispositions relatives au harcèlement discriminatoire sont associées à d'autres protections contre la violence au travail afin de garantir que tous les travailleurs sont concrètement protégés. Le droit du travail de la Bosnie-Herzégovine interdit le harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur des motifs interdits, la violence fondée sur le genre et le harcèlement collectif ²⁷.

226. Les sections qui suivent portent sur la protection de certaines catégories de travailleurs qui sont souvent plus exposés à la violence et au harcèlement.

4.2.3.1. Personnes handicapées

227. Les personnes handicapées font état de niveaux relativement plus élevés de violence et de harcèlement au travail, alors qu'elles sont proportionnellement moins nombreuses sur le marché du travail. Les statistiques montrent qu'au Royaume-Uni les personnes handicapées et celles qui sont atteintes d'une maladie de longue durée sont deux fois plus nombreuses que les autres salariés à avoir été victimes de discrimination, de brimades ou de harcèlement sur leur lieu de travail (Commission pour l'égalité et les droits de l'homme, 2011, p. 86). En outre, des actes de violence physique, psychologique et sexuelle sont systématiquement commis contre des personnes handicapées dans les hôpitaux ou les établissements psychiatriques (Human Rights Watch, 2016; Disability Rights International – Guatemala, 2015; Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, 2013; OMS et Groupe de la Banque mondiale, 2011).

228. L'Australie et la République-Unie de Tanzanie ont adopté des lois spécialement destinées à protéger les personnes handicapées contre le harcèlement et la discrimination dans l'emploi ²⁸. Dans certains cas, on considère que le harcèlement fondé sur le handicap,

²⁶ Cour de cassation, Chambre du travail, jugement n° 4774 du 6 mars 2006.

²⁷ Législation du travail de la Fédération de Bosnie-Herzégovine, Journal officiel de la Fédération de Bosnie-Herzégovine n° 26/16, et législation du travail de la République serbe de Bosnie, Journal officiel de la République serbe de Bosnie n° 1/16.

²⁸ Australie: loi de 1992 sur la discrimination fondée sur le handicap; République-Unie de Tanzanie: loi de 2010 sur les personnes handicapées.

comme le harcèlement sexuel, peut être constitutif d'un environnement de travail hostile, comme aux Etats-Unis²⁹, au Honduras³⁰ et en Europe (UE)³¹.

4.2.3.2. *Travailleurs migrants*

229. Les travailleurs migrants, et surtout ceux qui sont en situation irrégulière, sont exposés à la violence et au harcèlement dans le monde du travail (Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, 2015; Husn et coll., 2015). La violence peut survenir à tous les stades du cycle migratoire; des études montrent en effet que les recruteurs, les intermédiaires et les employeurs peuvent provoquer cette violence et y contribuer (Husn et coll., 2015). Les accords bilatéraux sur les travailleurs migrants contiennent quelquefois des dispositions en vertu desquelles les travailleurs migrants doivent être traités dans le respect de la législation du pays d'accueil; ces accords peuvent aussi réaffirmer les droits de l'homme dont doivent jouir les travailleurs migrants³² (Wickramasekara, 2015, pp. 40-41).

230. Les travailleurs migrants qui entrent dans les Etats arabes sous le régime de la *kafala* (parrainage) sont particulièrement exposés au risque de violence et de harcèlement (CSI, 2014; et Wickramasekara, 2015). La CEACR a exprimé à plusieurs reprises ses préoccupations en ce qui concerne l'absence de protection efficace des travailleurs migrants et des travailleurs domestiques migrants contre les pratiques abusives³³. Elle a rappelé la nécessité de prendre des mesures effectives afin de garantir que le système d'emploi des travailleurs migrants, surtout des travailleurs domestiques migrants, ne mette pas ces travailleurs dans une situation de vulnérabilité accrue face à la violence et au harcèlement (BIT, 2016f, paragraphes 468-469). La CEACR est consciente du fait que les migrants en situation irrégulière peuvent être employés dans des conditions dangereuses et faire l'objet de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel (BIT, 2016f, paragraphe 280).

4.2.3.3. *Peuples indigènes et tribaux*

231. Pour les peuples autochtones, le lieu d'origine, l'environnement naturel et les territoires traditionnels sont en général des sources de revenus extrêmement importantes en même temps que de solides points d'ancrage identitaires et culturels. Par conséquent, l'aliénation des terres et la restriction de l'accès aux ressources naturelles pourraient être considérées comme des actes de violence qui menacent les activités et les moyens de subsistance traditionnels de ces peuples (Dhir, 2015, p. 152). Toute législation qui protège les droits fonciers des peuples autochtones – et garantit leur consultation et leur participation – est donc un important outil de prévention de la violence et du harcèlement³⁴. Au Cambodge, la loi foncière de 2001 reprend par exemple le concept de droits fonciers collectifs; elle permet ainsi l'octroi par l'Etat de titres de propriété collectifs aux communautés autochtones et reconnaît les systèmes traditionnels de gestion des terres (Dhir, 2015, p. 34).

²⁹ Loi sur les Américains handicapés, telle qu'interprétée dans *Flowers v. Southern Regional Physician Services, Inc.*, 247 F.3d 229 (5th Cir. 2001); *Fox v. General Motors Corporation*, 247 F.3d 169 (4th Cir. 2001).

³⁰ Honduras: loi sur l'équité et le développement à part entière pour les personnes handicapées, décret n° 160-2005.

³¹ [Directive du Conseil 2000/78/CE](#).

³² Une disposition de ce type figure dans l'Accord de coopération bilatérale sur les migrations de main-d'œuvre qu'ont signé l'Italie et Sri Lanka en 2011 (art. 5).

³³ Pour la convention n° 111: Qatar, observation de 2014; Arabie saoudite, observation de 2014; Bahreïn, observation de 2009.

³⁴ La convention n° 169 donne des indications sur les mesures à prendre pour préserver ces droits.

232. Au moins 10 des 80 pays étudiés ont prévu des protections spécifiques relatives à la propriété foncière et à l'accès des peuples indigènes à la terre. A plusieurs reprises, la CEACR s'est penchée sur le recours à la violence et au harcèlement contre les communautés autochtones³⁵, en particulier sur les expulsions de communautés autochtones de leurs territoires ancestraux³⁶.

4.2.3.4. *Membres de certaines castes*

233. En outre, il est notoire que les peuples autochtones et les peuples victimes de discrimination fondée sur l'origine sociale (la «caste» ou la «classe») sont, pour des raisons historiques, sociales et économiques diverses, de plus en plus confrontés à des actes de violence et de harcèlement. On estime que la discrimination de caste touche 250 millions de personnes dans le monde; les communautés les plus affectées se situent en Asie du Sud, mais il en existe aussi en Afrique, au Moyen-Orient, dans la région de l'Asie et du Pacifique et au sein des diasporas³⁷. La discrimination de caste conduit à l'exclusion et à la déshumanisation des communautés affectées. Les personnes qui se situent au bas de la structure des castes (connues en Asie du Sud sous le nom de Dalits ou «intouchables») font l'objet de la pratique de l'intouchabilité, l'une des formes les plus extrêmes de violence et de harcèlement contre une catégorie particulière de travailleurs du fait de l'origine sociale. Selon le rapport de la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la violence contre les femmes, ses causes et ses conséquences, «fréquemment, les violences et les menaces de violence dont elles sont victimes ne sont pas rapportées, ce qui entretient une culture de la visibilité, du silence et de l'impunité» (HCDH, communiqué de presse du 21 mars 2016).

234. Cette situation a amené le Parlement indien à prendre des mesures législatives pour améliorer la situation des castes et tribus «répertoriées»³⁸, notamment au moyen de la loi de 1989 sur les castes et tribus répertoriées (prévention des atrocités) et du règlement de 1995. La loi érige des atrocités bien définies en délit pénal, et des tribunaux spéciaux et autres mécanismes ont été mis en place pour en contrôler l'application.

4.2.3.5. *Personnes vivant avec le VIH*

235. La violence et le harcèlement contre des personnes qui vivent avec le VIH sont très répandus dans le monde du travail, dans l'éducation et les soins de santé, où ils se manifestent par des coups, des agressions sexuelles et peuvent aller jusqu'au meurtre. Au Cambodge, la médiocrité des conditions de travail et le harcèlement sexuel qui sévissent dans l'économie formelle incitent parfois les jeunes femmes à se tourner vers le travail du sexe, ce qui accroît leur vulnérabilité au VIH (BIT, 2011a). En Argentine, les obstacles qui entravent l'accès à un emploi formel poussent parfois des personnes vivant avec le VIH, surtout des femmes trans, vers le travail du sexe comme stratégie de survie (BIT, 2014c). Plusieurs pays ont adopté des lois interdisant tout harcèlement au motif du statut VIH³⁹.

³⁵ Par exemple, République centrafricaine, convention n° 169, observation de 2016; Guatemala, convention n° 169, observation de 2015; Colombie, convention n° 169, observation de 2014.

³⁶ Par exemple, Argentine, convention n° 169, observation de 2012; Brésil, convention n° 169, observation de 2012.

³⁷ *Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les questions relatives aux minorités*, A/HRC/31/56, 28 janv. 2016, p. 7, paragr. 31; International Dalit Solidarity Network (IDSN): *IDSN Annual Report 2015*, p. 17.

³⁸ En anglais, «scheduled»: terme officiel qui, dans la Constitution, s'applique aux peuples autochtones de l'Inde.

³⁹ Par exemple, la loi sur les droits dans l'emploi, n° 33 de 2008, à Maurice, ou la loi de 1998 sur l'équité dans l'emploi en Afrique du Sud.

4.3. Rôle des conventions collectives dans la protection contre la violence et le harcèlement au travail et dans le soutien aux victimes de violence domestique

236. Les conventions collectives, d'entreprise ou de branche, prennent en compte la question de la violence et du harcèlement de différentes manières, notamment en définissant et interdisant les multiples formes de violence et de harcèlement⁴⁰. La convention collective nationale des gens de mer croates travaillant à bord des navires effectuant du transport maritime international (2015-2017) établit le droit de tous les gens de mer à travailler et vivre dans un environnement exempt de harcèlement, moral ou autre, fondé sur le sexe, la race ou tout autre motif, et exige que les procédures de plainte à bord soient accessibles à tous les gens de mer et portées à leur connaissance.

237. Des conventions collectives interprofessionnelles, signées à l'échelle nationale, contiennent des clauses de protection contre le harcèlement sexuel⁴¹. Ces clauses renvoient en général à des dispositions législatives qui définissent le harcèlement sexuel, l'interdisent et le déclarent intolérable⁴². Un certain nombre de conventions collectives exigent que les travailleurs soient associés à la lutte contre le harcèlement sexuel⁴³.

238. En Europe, certaines conventions collectives ont repris au niveau national les termes de l'accord-cadre signé par les partenaires sociaux européens sur le harcèlement et la violence dans le monde du travail, qui requiert une mise en œuvre de nature contraignante à l'échelle de la branche (Commission européenne, 2015, pp. 78-79).

239. Dans certains pays, la législation rend obligatoire l'inclusion dans les conventions collectives de clauses relatives à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Ainsi, au Québec (Canada), en vertu de la loi sur les normes du travail, les conventions collectives doivent comporter une clause affirmant le droit de tout salarié à un milieu de travail exempt de harcèlement moral⁴⁴. En vertu du Code du travail du Zimbabwe, une «convention collective peut prévoir des mesures pour lutter contre la violence au travail et prendre en charge les affaires de violence»⁴⁵.

240. Des organisations syndicales mondiales ont conclu des accords-cadres sur la violence et le harcèlement au travail avec plusieurs entreprises multinationales. Ainsi, IndustriALL Global Union et Inditex, leader mondial du secteur de la confection, ont

⁴⁰ Par exemple, le Mémoire d'accord conclu entre l'Etat du Massachusetts, département des transports, et l'Association nationale des salariés du gouvernement, Local R1 292, Unit A, en vue d'un nouvel accord (Etats-Unis, 2014).

⁴¹ Par exemple, en Nouvelle-Zélande, la convention collective des thérapeutes Kaiarahi i te Reo, ATSSD et des assistants de l'éducation spécialisée, 6 juin 2014-5 déc. 2016.

⁴² Ainsi, en Espagne, la convention collective signée entre Vodafone et l'UGT/CCOO en 2013 prévoit que l'entreprise rédigera un plan pour l'égalité qui comprendra une politique relative au harcèlement et l'interdiction d'envoyer des courriels au contenu érotique ou obscène, ce qui pourrait constituer des actes de harcèlement sexuel ou moral (VI Convenio Colectivo de Vodafone España, SAU). Voir aussi, au Kenya, le protocole d'accord conclu entre Alltex (EPZ) Limited et l'Union des tailleurs et des travailleurs du textile, 27 juillet 2012-30 oct. 2014.

⁴³ Protocole d'action contre les actes de harcèlement au travail, de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe de Telefónica Móviles España (2012).

⁴⁴ Voir aussi les législations du travail du Gabon et du Zimbabwe.

⁴⁵ Loi sur le travail [chap. 28:01] de 1984.

renouvelé en 2014 leur accord-cadre mondial⁴⁶. La section 5 de l'annexe I de l'accord, intitulée «pas de traitements durs ou inhumains», proscriit les punitions corporelles, le harcèlement sexuel ou racial, l'abus de pouvoir et la violence verbale ainsi que toute autre forme de harcèlement ou d'intimidation⁴⁷.

241. Dans certains pays, des conventions collectives sectorielles accordent un congé payé et d'autres droits aux victimes de violence domestique. C'est le cas en Australie (où plus d'un million de salariés sont couverts par un millier de conventions comprenant des dispositions sur la violence domestique (McFerran, 2016)), au Royaume-Uni (UNISON, 2014, p. 16), dans le Yukon (Canada)⁴⁸ et au Brésil⁴⁹. Au Brésil, la convention collective signée par l'entreprise postale Correios stipule que les salariées victimes de violence domestique ont la priorité pour être mutées dans une autre unité, une autre ville ou un autre Etat⁵⁰.

242. En 2009, le ministre français du Travail et le constructeur automobile PSA Peugeot Citroën ont signé un protocole de prévention et de lutte contre les violences conjugales, destiné à favoriser les partenariats entre les acteurs publics et l'entreprise. Le groupe Peugeot Citroën s'y engage à : relayer auprès des salariés les campagnes nationales de prévention et de lutte contre les violences conjugales; sensibiliser et former les professionnels des services des ressources humaines, des services sociaux et médicaux de l'entreprise aux situations de violences conjugales; accueillir, écouter et orienter les victimes de violences conjugales⁵¹.

⁴⁶ <http://www.industrialunion.org/fr/industrial-global-union-et-hm-signent-un-accord-cadre-mondial>.

⁴⁷ IndustriALL a aussi conclu un accord-cadre mondial avec l'enseigne de prêt-à-porter H&M et le syndicat suédois IF Metall en 2015: <http://www.industrialunion.org/fr/industrial-global-union-et-hm-signent-un-accord-cadre-mondial>.

⁴⁸ Convention collective conclue entre le gouvernement du Yukon et l'Association des enseignants du Yukon, en vigueur entre le 1^{er} juillet 2012 et le 30 juin 2015, art. 19.03.

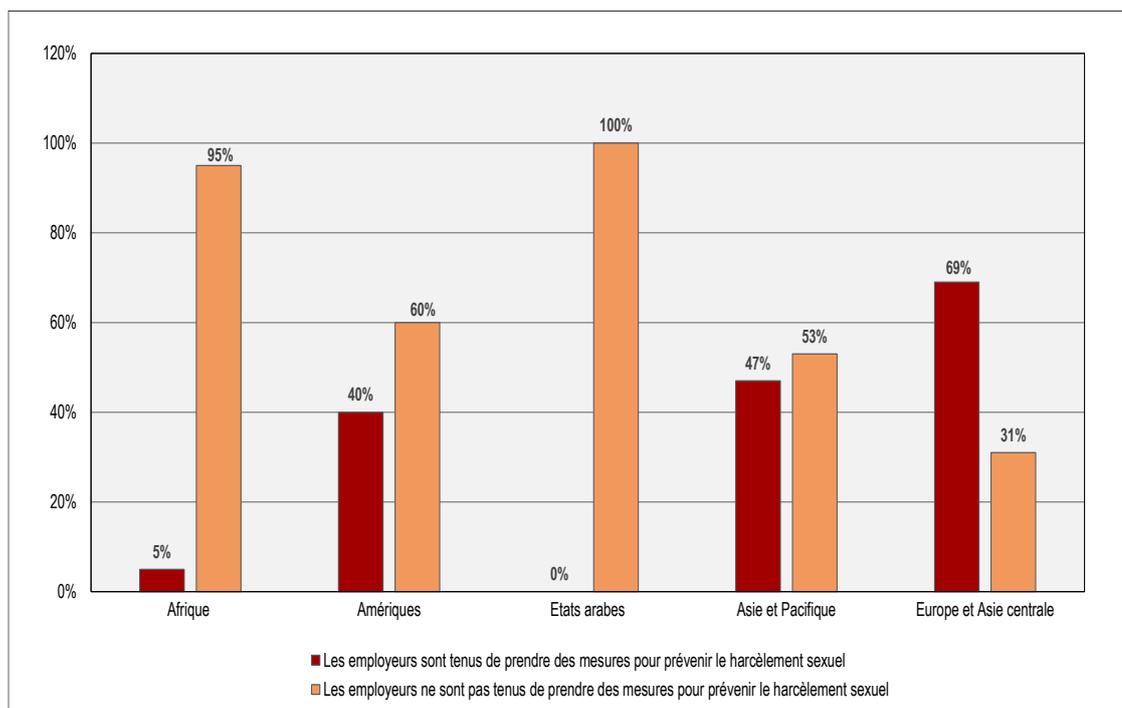
⁴⁹ Par exemple, les conventions collectives des métallurgistes brésiliens, à la fois de la région ABC/SP (1^{er} septembre 2013 au 31 août 2015) et de la ville de São Paulo (1^{er} novembre 2014 au 31 octobre 2015). Voir aussi la convention collective Eletrobras conclue au Brésil (1^{er} mai 2013 au 30 avril 2015).

⁵⁰ Convention collective Correios (1^{er} août 2015 au 31 juillet 2016).

⁵¹ <http://media.groupe-psa.com/fr/psa-peugeot-citroën/communiqués-de-presse/social/protocole-de-prévention-et-de-lutte-contre-les>.

245. Parmi les 80 pays, les employeurs ont l'obligation de prendre des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel dans 69 pour cent des pays d'Europe et d'Asie centrale (18 pays), 47 pour cent des pays d'Asie et du Pacifique (7 pays), 40 pour cent des pays des Amériques (6 pays), 5 pour cent des pays d'Afrique (1 pays) et aucun des Etats arabes (voir figure 5.2).

Figure 5.2. Prévention du harcèlement sexuel lié au travail, par région
(en pourcentage du groupe de pays)



Source: Etude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

246. Les mesures exigées varient selon les pays mais peuvent comporter l'adoption d'une politique relative au harcèlement sexuel (dans 13 des 80 pays étudiés). Cette politique, qui doit généralement être affichée sur le lieu de travail, énonce les droits et obligations des travailleurs et de la direction et présente le mécanisme de traitement des plaintes ¹. Par exemple, au Pakistan, tous les employeurs doivent adopter le Code de conduite «Zéro tolérance pour le harcèlement sexuel» en application de la loi de 2010 sur la protection contre le harcèlement des femmes sur les lieux de travail.

247. La formation obligatoire sur le harcèlement sexuel au travail est aussi une mesure courante dans de nombreux lieux de travail; elle est imposée dans 10 des 80 pays étudiés ².

¹ Loi kényane n° 11 de 2007 sur l'emploi. Voir également le Code canadien du travail (L.R.C. (1985), ch. L-2), la loi israélienne 5758 de 1998 sur la prévention du harcèlement sexuel et le Code du travail chilien de 2012.

² Par exemple, la loi coréenne n° 8781 de 2007 sur l'égalité des chances dans l'emploi et l'aide à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (telle qu'amendée) et son décret d'application.

5.2. Prévenir la violence et le harcèlement physiques

248. Plusieurs pays ont une législation qui protège contre la violence physique en réglementant les facteurs de risque. Il s'agit en général de réglementations sectorielles ou relatives à la sécurité et à la santé au travail, qui régissent par exemple le travail de nuit (Indonésie³, Finlande⁴, Irlande⁵ et Croatie⁶) et le travail isolé (Danemark⁷, Finlande⁸, Norvège⁹ et Suède¹⁰). En Colombie-Britannique (Canada), les employeurs doivent, en vertu du règlement 4.22.1 de l'organisme Work Safe, mettre en place une procédure pour garantir la sécurité des travailleurs qui manipulent de l'argent et qui sont seuls, la nuit, dans les commerces de détail. La réglementation sectorielle fait l'objet de la section 5.4.

5.3. Prévenir la violence psychologique: harcèlement, harcèlement moral et harcèlement collectif

249. La majorité (65) des 80 pays étudiés ont une législation qui impose à l'employeur l'obligation générale de garantir et de protéger la santé et la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail. Dans 49 de ces pays, la notion de santé et sécurité englobe à la fois la santé physique et la santé mentale.

250. L'obligation de prendre des mesures pour protéger la sécurité et la santé au travail est parfois interprétée comme incluant la protection contre les dangers de la violence et du harcèlement psychologiques pour la santé des travailleurs. Certains organismes chargés de faire appliquer les lois relatives à la sécurité et à la santé au travail, comme l'Administration de la santé et de la sécurité au travail (OSHA) des Etats-Unis (ministère du Travail des Etats-Unis, 2002) et Safe Work Australia (2016), ont publié des directives non contraignantes selon lesquelles l'obligation de protection devrait effectivement être interprétée dans ce sens. En cas de non-respect de cette obligation, l'employeur est tenu pour responsable des agissements de l'auteur des actes de violence.

251. Les tribunaux peuvent interpréter le devoir de protection des salariés comme s'appliquant également à la violence et au harcèlement psychologiques. En Argentine, les juridictions du travail ont estimé dans des cas de harcèlement que l'employeur qui contrevient à l'obligation de garantir des conditions de travail dignes ou la sécurité et l'hygiène sur le lieu de travail est responsable de ses actes et de ceux d'autrui, et qu'il peut par conséquent être tenu de réparer tout préjudice causé¹¹.

³ Loi indonésienne n° 13 de 2003 sur la main-d'œuvre.

⁴ Loi finlandaise n° 738/2002 sur la sécurité et la santé au travail.

⁵ Instrument législatif irlandais n° 299/2007 – Réglementation de 2007 sur la sécurité, la santé et le bien-être au travail (application générale).

⁶ Loi croate de 2014 sur la santé et la sécurité au travail.

⁷ Décret de l'Autorité danoise sur l'environnement de travail n° 559 de 2004 sur l'exécution du travail.

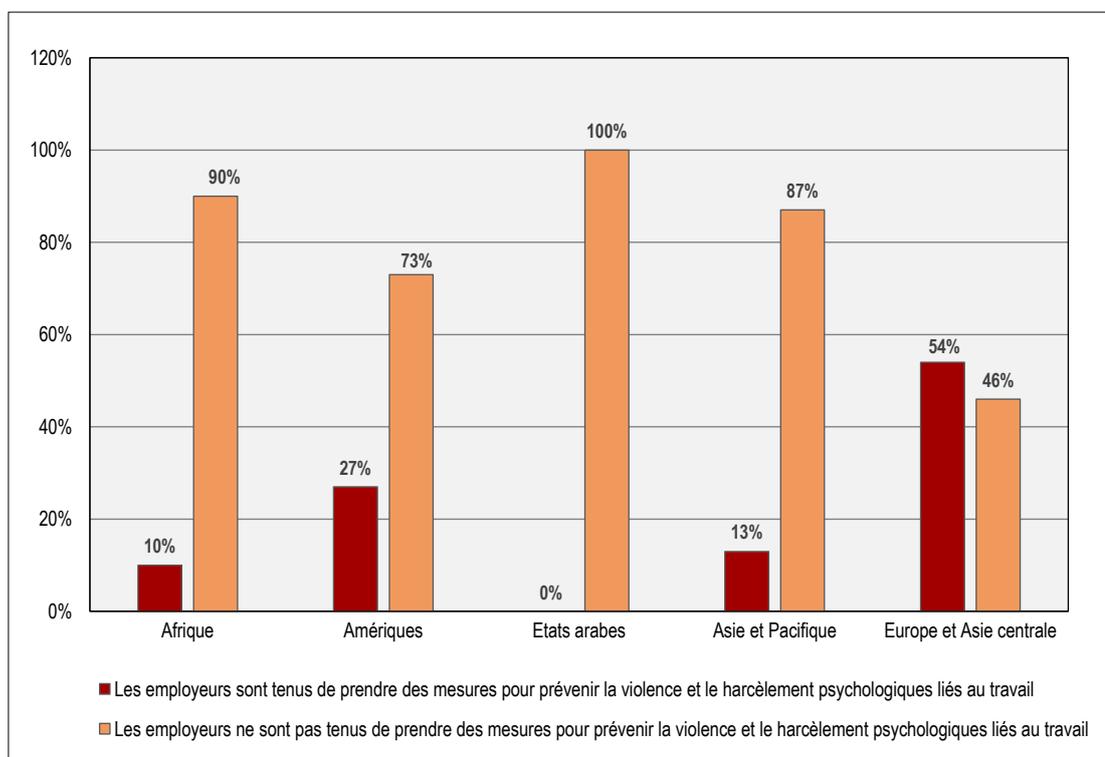
⁸ Loi finlandaise n° 738/2002 sur la sécurité et la santé au travail.

⁹ Loi norvégienne n° 62 de 2005 sur l'environnement de travail, le temps de travail et la protection de l'emploi (loi sur l'environnement de travail).

¹⁰ Loi suédoise SFS 1977:1160 sur l'environnement de travail.

¹¹ Voir Chambre nationale d'appel du travail, deuxième chambre, affaire n° 31.939/09, jugement définitif n° 100.146 du 16 février 2012 «R. F., P c/Citytech SA s/mobbing» (González – Maza).

Figure 5.4. Obligation faite à l'employeur de prendre des mesures pour prévenir la violence et le harcèlement psychologiques liés au travail, par région (en pourcentage du groupe de pays)



Source: Etude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

254. Certains pays indiquent précisément quelles mesures de prévention doivent être adoptées. Dans 10 des 80 pays, les employeurs doivent adopter une politique concernant une ou plusieurs formes de violence et de harcèlement¹². De même, ils ont parfois l'obligation d'adopter un règlement intérieur, des directives ou un code de bonnes pratiques concernant la violence sur le lieu de travail¹³.

255. Un certain nombre de pays exigent des employeurs qu'ils appliquent une procédure d'évaluation des risques afin de recenser des risques particuliers pour la santé et la sécurité du personnel et prévenir les travailleurs d'éventuels risques de violence. C'est le cas de 15 des 80 pays étudiés. Dans 12 de ces 80 pays, la législation exige que le personnel d'encadrement, les travailleurs ou les deux reçoivent une formation sur la violence sur le lieu de travail¹⁴.

256. Les mesures destinées à prévenir la violence et le harcèlement sont soit imposées isolément par la loi, soit inscrites dans un système de gestion de la sécurité et de la santé au travail, ce qui permet une approche systématique de la prévention des préjudices corporels et autres. En Colombie, la législation sur la sécurité et la santé au travail impose à l'employeur l'obligation d'adopter une politique de prévention claire qui définisse les comportements inacceptables dans l'entreprise, d'organiser des activités de sensibilisation

¹² Ce chiffre n'inclut pas les politiques obligatoires relatives au harcèlement sexuel que les employeurs de 13 pays sont tenus d'adopter (voir la section sur la protection contre la violence et le harcèlement sexuels).

¹³ En vertu du Code du travail chilien, par exemple.

¹⁴ Voir, par exemple, le Code du travail français; le décret salvadorien n° 86/2012 portant approbation de la réglementation concernant la gestion de la prévention des risques sur les lieux de travail.

sur le harcèlement et de dispenser des formations sur le règlement des conflits. L'employeur doit également évaluer les risques psychosociaux professionnels, exercer une surveillance et un contrôle réguliers et mettre en place une procédure de traitement confidentiel des plaintes pour harcèlement sur le lieu de travail.

257. De nombreux pays exigent ou autorisent la participation des travailleurs et de leurs représentants à l'élaboration des mesures de prévention destinées à protéger la santé et la sécurité des salariés contre la violence sur le lieu de travail ¹⁵.

5.4. Réglementer les conditions de travail dans des économies et des secteurs particuliers

258. Aucune branche, aucun secteur ni aucune profession n'est violent par définition, et tout emploi peut exposer un travailleur à la violence et au harcèlement lorsqu'il existe des risques. La violence et le harcèlement sexuels sont fréquemment associés aux emplois à bas salaire en usine et dans les chaînes d'approvisionnement (Truskinovsky et coll., 2014; Fair Wear Foundation et coll., 2013; Larson, 2013), mais ils sont aussi très présents dans les professions à haut revenu et dans les secteurs où les hommes sont majoritaires, comme les sciences et techniques, l'ingénierie et les mathématiques (Holland et Cortina, 2016; Grinberg, 2015).

259. Bien que la violence et le harcèlement existent dans tous les secteurs, les facteurs de risque, en particulier lorsqu'ils convergent, comme dans certaines branches et professions, peuvent engendrer violence et harcèlement, à moins que les risques ne soient évalués et atténués. Même lorsque des stratégies de prévention ont été mises en place, la violence et le harcèlement sociétaux au sens large peuvent déborder sur le lieu de travail et porter préjudice aux travailleurs.

260. Plusieurs pays disposent d'une réglementation spéciale pour les secteurs ou les professions qui présentent le plus de facteurs de risque. Aux Etats-Unis, dans l'Etat de New York, en vertu de la loi de 2012 sur le travail, les employeurs ont l'obligation de réaliser une évaluation spéciale des risques, qui tienne compte du risque d'agression inhérent à certaines professions comme celles des enseignants, des conducteurs dans les transports publics, des personnels de santé et des travailleurs de nuit ou des travailleurs qui manipulent de l'argent. En Irlande, l'employeur doit réaliser une évaluation des risques qui tienne compte des conséquences et des risques particuliers associés au travail de nuit ¹⁶.

261. D'autres secteurs et professions très exposés à la violence sur le lieu de travail, tels que le secteur de l'habillement ¹⁷, relèvent théoriquement des lois générales qui régissent la question de la violence sur le lieu de travail. Toutefois, dans la pratique, l'application de ces lois et l'accès aux mécanismes de plainte s'avèrent parfois impossibles, en particulier dans les pays où les syndicats sont réprimés et où les inspecteurs du travail ne disposent pas de ressources suffisantes et n'ont pas pour mandat de faire appliquer les politiques et les prescriptions en matière de violence.

¹⁵ Voir, par exemple, la loi type australienne sur la sécurité et la santé au travail ou le décret salvadorien n° 86/2012.

¹⁶ Instrument législatif irlandais n° 299/2007 – Règlement de 2007 sur la sécurité, la santé et le bien-être au travail (application générale).

¹⁷ Une récente analyse d'impact du Programme Better Work OIT-SFI a mis en lumière l'étendue du harcèlement sexuel visant les travailleurs des usines de confection. En Haïti, en Indonésie, en Jordanie et au Nicaragua, plus de 20 pour cent des travailleurs de la confection interrogés se sont dits préoccupés par le harcèlement sexuel, mais la proportion réelle de travailleurs touchés pourrait être plus importante (Brown et coll., 2016; voir également Garcia-Rivera et coll., 2014).

5.4.1. Secteur de la santé

262. Par rapport à ceux d'autres branches et secteurs, les travailleurs du secteur de la santé signalent l'un des niveaux de violence les plus élevés (voir tableau 5.1). Aux Etats-Unis, le taux de violence commise par des patients contre les personnels de santé serait 16 fois plus élevé que dans toute autre profession de service (Campbell, 2014). Au Rwanda, une étude de 2007 a montré que 39 pour cent des travailleurs de la santé avaient été en butte à des actes de violence l'année précédente (Newman et coll., 2011). Dans l'Union européenne, le secteur de la santé est plus exposé que tout autre secteur à la violence et au harcèlement (EU-OSHA, 2014).

Tableau 5.1. Violence subie par les personnels de santé dans 7 pays
(en pourcentage de l'échantillon au cours des douze mois précédents)

Pays	Agressions physiques	Agressions verbales	Harcèlement moral/collectif
Australie	12,0	67,0	10,5
Afrique du Sud	17,0	60,1	–
Afrique du Sud (secteur privé)	9,0	52,0	20,6
Brésil	6,4	39,5	15,2
Bulgarie	7,5	32,2	30,9
Liban	5,8	40,9	22,1
Thaïlande	10,5	47,7	10,7

Note: – = aucune donnée disponible.
Source: Chappell et Di Martino, 2006 (données de 2002).

263. Dans certains pays, il existe une législation spéciale pour la violence et le harcèlement dans le secteur de la santé. En Israël, dans l'Etat du New Jersey aux Etats-Unis¹⁸, dans l'Etat du Tamil Nadu en Inde¹⁹, et en Turquie (Kaplan et coll., 2013, pp. 8-9), des lois particulières ont été adoptées pour lutter contre la violence à l'égard des travailleurs de la santé. Ces lois, d'une part, exigent de l'employeur qu'il prenne des mesures de prévention, notamment en instituant un comité de prévention de la violence²⁰, et, d'autre part, l'habilitent à expulser les contrevenants (ACAS et coll., sans date)²¹.

5.4.2. Services publics de secours

264. Par rapport à d'autres professions, les travailleurs des services publics de secours – agents de police, forces armées, personnel médical, pompiers et autres personnels de première ligne – risquent davantage de subir des actes de violence et de harcèlement et de souffrir de graves séquelles psychologiques, comme le stress post-traumatique, des événements dont ils sont témoins dans l'exercice de leurs fonctions, tels que les décès, les accidents graves et les situations qui mettent leur vie en péril.

265. Plusieurs pays exigent des employeurs qu'ils prennent des mesures pour renforcer la protection de leur personnel dans certaines situations dangereuses. Ainsi, en Norvège,

¹⁸ Loi du New Jersey sur la prévention de la violence dans les établissements de soins.

¹⁹ Loi n° 48 de 2008 du Tamil Nadu (Inde) sur le personnel et les établissements du système de santé (prévention de la violence et des dégâts et dommages matériels).

²⁰ Loi du New Jersey sur la prévention de la violence dans les établissements de soins.

²¹ Voir, par exemple, la loi britannique de 2008 sur la justice pénale et l'immigration.

dans l'affaire *Dennis c. Conseil norvégien pour les réfugiés*²² concernant un travailleur enlevé et blessé par balle dans le camp de réfugiés de Dadaab, au Kenya, le tribunal a estimé que l'employeur, le Conseil norvégien pour les réfugiés, avait fait preuve de négligence en ne renforçant pas les mesures de sécurité avant que l'enlèvement n'ait lieu, et a accordé des dommages-intérêts au plaignant.

5.4.3. Secteur de l'éducation

266. Ce secteur est particulièrement exposé à la violence et au harcèlement (Kelleher et coll., 2011; BIT, sans date). En 2011, au Canada, 80 pour cent des enseignants ont déclaré avoir été confrontés à des faits de violence au moins une fois au cours de leur carrière (Wilson et coll., 2011). D'après des enquêtes réalisées auprès d'enseignants du primaire et du secondaire en Turquie et en République de Corée, la forme de violence la plus répandue (de la part des élèves contre les enseignants) est la violence psychologique (49 pour cent en Turquie et 67 pour cent en République de Corée) (Moon et coll., 2015; Ozdemir, 2012).

267. Les lois concernant la violence dans les établissements d'enseignement portent en général sur le harcèlement d'élèves par leurs pairs, mais certaines ont un champ d'application plus vaste²³. La loi britannique de 1996 sur l'éducation (chapitre 56) dispose que provoquer des troubles ou des perturbations dans un établissement scolaire constitue une infraction et autorise une personne mandatée par les autorités scolaires locales à expulser quiconque s'en rend coupable.

5.4.4. Services de transport

268. La violence dans les services publics de transport est une cause de préoccupation majeure, notamment pour les conducteurs d'autobus et les chauffeurs de taxi, qui seraient plus susceptibles de subir des actes de violence que d'autres catégories de travailleurs de ce secteur (ITF, sans date). Dans le transport maritime, le harcèlement, moral ou autre, est parfois exacerbé par l'impossibilité pour les travailleurs de quitter leur lieu de travail à la fin de leur poste.

269. Pour combattre la violence dirigée contre les travailleurs du transport, certaines autorités (en particulier les municipalités chargées des transports locaux) ont adopté une réglementation ou conclu des conventions collectives imposant des mesures de protection précises. Local 100 (une section du Syndicat américain des travailleurs du transport) a obtenu, dans le cadre de sa convention avec la MTA New York City Transit, l'installation d'un écran de protection en plexiglass sur l'ensemble des bus de la flotte ainsi que la mise à disposition de kits de prélèvement d'ADN pour identifier les criminels en vue de les poursuivre en justice.

5.4.5. Travail domestique

270. La violence dans ce secteur est omniprésente, mais les travailleurs domestiques sont souvent exclus des systèmes de législation du travail et, lorsqu'ils sont protégés par le droit du travail, ils ne bénéficient pas forcément de cette protection dans la pratique car, bien souvent, ils travaillent dans l'économie informelle (BIT, 2013d, p. 43).

²² Tribunal de district d'Oslo, affaire n° 15-032886TVI-OTI R/05.

²³ Loi uruguayenne n° 18.561 de 2009 visant à prévenir et à sanctionner le harcèlement sexuel au travail et dans les relations entre enseignants et élèves.

271. Un certain nombre de pays combattent la violence contre les travailleurs domestiques, notamment le Brésil²⁴, le Pérou²⁵, l'Indonésie²⁶, les Philippines²⁷ et les Pays-Bas²⁸. D'autres reconnaissent en outre le risque d'exposition directe ou indirecte de ces travailleurs à la violence domestique du fait que la sphère domestique est également leur lieu travail. En Indonésie, les travailleurs domestiques logés par l'employeur sont considérés comme des membres du foyer pour lequel ils travaillent et sont donc protégés contre la violence domestique, qu'elle soit physique, psychologique, sexuelle ou économique²⁹. Au Brésil, les travailleurs domestiques peuvent mettre un terme à leur contrat de travail pour motif légitime du fait de la faute de l'employeur si ce dernier les a agressés physiquement ou s'il exerce une forme de violence domestique quelle qu'elle soit sur toute personne faisant partie du foyer³⁰.

5.4.6. Agriculture et économie rurale

272. Les études montrent que les travailleurs agricoles, en particulier lorsque ce sont des travailleurs migrants ou des femmes, sont très exposés à la discrimination et au harcèlement psychologique et sexuel³¹. Au Kenya, sur 400 femmes employées dans l'agriculture commerciale, 90 pour cent ont déclaré avoir subi des violences sexuelles ou avoir été témoins de telles violences sur leur lieu de travail (International Labor Rights Forum, 2002). La situation est aggravée par les lacunes du droit du travail dans ce domaine et la médiocrité des services d'inspection du travail.

273. Peu de lois régissent le travail agricole et le travail dans les exploitations rurales. Les dispositions de portée générale concernant la prévention de la violence sur le lieu de travail ne protègent pas toujours les travailleurs en cas de cumul de facteurs de risque, par exemple lorsqu'une personne travaille en situation d'isolement et est un travailleur migrant dans l'incapacité de dénoncer des abus. Après qu'une enquête journalistique a révélé que les agressions sexuelles étaient très répandues dans le secteur agricole de la Californie, celle-ci a adopté en 2014 le projet de loi du Sénat 1087 portant modification du Code du travail et visant à protéger les travailleurs agricoles, notamment grâce à la formation des recruteurs, des superviseurs et de l'ensemble du personnel des exploitations agricoles à la lutte contre le harcèlement sexuel. De plus, l'Etat peut désormais révoquer la licence d'un recruteur qui a harcelé un salarié ou engagé un superviseur qui s'est rendu coupable de harcèlement sexuel.

5.4.7. Travail intérimaire et autres formes atypiques d'emploi

274. Dans le cas des travailleurs intérimaires qui sont engagés par une agence mais travaillent dans les locaux d'une entreprise utilisatrice, il n'est pas toujours aisé de savoir qui est responsable en matière de santé et sécurité au travail, notamment en ce qui concerne la violence. C'est pourquoi certains législateurs imposent aux entreprises utilisatrices des

²⁴ Loi complémentaire brésilienne n° 150 de 2015 sur les travailleurs domestiques.

²⁵ Décret suprême péruvien n° 010-2003-MIMDES de 2003 concernant le règlement d'application de la loi n° 27942 visant à prévenir et à sanctionner le harcèlement sexuel.

²⁶ Loi indonésienne n° 23 de 2004 sur l'élimination de la violence domestique.

²⁷ Loi philippine n° 10361 de 2012 sur les travailleurs domestiques.

²⁸ Règlement néerlandais de 2007 sur les travailleurs domestiques.

²⁹ Loi indonésienne n° 23 de 2004 concernant l'élimination de la violence domestique.

³⁰ Loi complémentaire brésilienne n° 150 de 2015 sur les travailleurs domestiques.

³¹ Voir *Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans l'agriculture* (BIT, 2011c), dont une importante partie est consacrée aux moyens de lutter contre la violence dans l'agriculture.

obligations à l'égard des travailleurs intérimaires. Ainsi, dans l'UE, la directive du Conseil 91/383/EEC a pour objet d'assurer que les travailleurs intérimaires bénéficient, en matière de sécurité et de santé au travail, du même niveau de protection que celui dont bénéficient les travailleurs engagés directement par l'entreprise utilisatrice³².

275. Des travaux de recherche montrent que les autres formes atypiques d'emploi peuvent parfois aggraver le risque d'exposition à la violence. Des études réalisées au Japon indiquent que les travailleurs temporaires risquent davantage d'être victimes de harcèlement (Tsuno et coll., 2015) et d'insultes sur le lieu de travail (McCurry, 2015). Selon une étude réalisée au Canada, les travailleurs temporaires sont plus exposés au harcèlement sexuel et à la violence physique que les travailleurs qui occupent des emplois permanents (Vézina et coll., 2011, p. 10). De même, en Australie, les travailleurs temporaires, les travailleurs à temps partiel et ceux qui ont un contrat de courte durée risquent davantage de subir des avances sexuelles non sollicitées (LaMontagne et coll., 2009)³³. Malgré ces constatations, l'étude sur les 80 pays n'a révélé l'existence d'aucune loi ni politique visant à remédier en particulier à la violence et au harcèlement dont sont victimes les travailleurs qui exercent une forme atypique d'emploi.

5.4.8. Travailleurs de l'économie informelle

276. L'expression «économie informelle» désigne «toutes les activités économiques de travailleurs et d'unités économiques qui – en droit ou en pratique – ne sont pas couverts ou sont insuffisamment couverts par des dispositions formelles»³⁴. Certaines catégories plus particulièrement exposées à la violence et au harcèlement (voir section 4.2.3) sont surreprésentées dans l'économie informelle, ce qui leur barre généralement l'accès aux mécanismes de règlement des différends ou aux services de l'inspection du travail.

277. Au Malawi, d'après les études, les agressions sexuelles des travailleuses et des jeunes filles par leurs supérieurs hiérarchiques et leurs collègues masculins sont fréquentes dans les champs de tabac. En conséquence, le Syndicat des travailleurs du tabac et assimilés du Malawi a élaboré une politique sur le harcèlement sexuel, que le Congrès des syndicats du Malawi et la Commission des droits de l'homme du Malawi ont entérinée en 2015.

278. La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, reconnaît la nécessité 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» (voir section 3.1.2.1). Ces politiques intégrées devraient privilégier une approche associant une grande diversité de domaines d'action afin d'assurer la transition vers l'économie formelle, notamment en améliorant les cadres juridiques nationaux, en renforçant la sécurité et la santé au travail et en élargissant la protection sociale³⁵.

³² Directive européenne 91/383/EEC du 25 juin 1991 complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire.

³³ Voir également BIT: *L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives*, 2016.

³⁴ BIT: *Résolution et conclusions concernant le travail décent et l'économie informelle*, Conférence internationale du Travail, 90^e session, Genève, 2002, paragr. 3.

³⁵ BIT: *Policy brief on facilitating transition from the informal to the formal economy: Towards integrated strategies*, Département des politiques de l'emploi (à paraître).

5.5. Combattre les risques et dangers psychosociaux

279. Selon l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, les risques psychosociaux sont le résultat d'une mauvaise conception, organisation ou gestion du travail et d'un contexte socioprofessionnel défavorable. Ce sont par exemple une surcharge de travail, des exigences contradictoires et un manque de clarté sur la fonction à remplir, la non-participation des travailleurs aux décisions les concernant et leur absence d'influence sur le mode d'exécution de leur activité professionnelle, des changements organisationnels mal gérés et l'insécurité de l'emploi, l'inefficacité de la communication et le manque de soutien de la direction ou des collègues, la violence et le harcèlement ³⁶. Certains pays réglementent l'organisation du travail afin de prévenir la violence et le harcèlement (voir encadré 5.1).

Encadré 5.1

Une approche de la gestion du travail centrée sur la personne

Certains législateurs ont une approche de la prévention de la violence qui passe par la gestion des risques sociaux et psychosociaux dans le cadre de l'organisation du travail. De nombreux pays européens ont adopté cette approche, ce qui s'explique en grande partie par la transposition de la directive du Conseil 89/391/EEC dans le droit national ¹. Parmi les principes généraux de prévention que l'employeur doit respecter, la directive indique la nécessité de «planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail» et d'«adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production». Ce concept est défini dans la législation slovène comme «l'humanisation du travail» ².

L'approche de l'organisation du travail et de l'environnement de travail centrée sur la personne occupe également une place importante en Suède, où la «gestion systématique de l'environnement de travail» s'entend entre autres des facteurs organisationnels et sociaux. Cette démarche exige de prévenir le harcèlement et d'y remédier, en particulier en s'attaquant aux aspects de l'environnement de travail qui peuvent y être propices ³.

Les conséquences de la charge de travail sur la santé physique et mentale des travailleurs sont reconnues au Japon, où la notion de décès par épuisement au travail englobe non seulement les maladies cérébrovasculaires ou cardiaques provoquant la mort, mais également le suicide ayant pour origine des troubles psychiques causés par une charge de travail excessive ⁴.

¹ Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail: [directive 89/391/EEC](#) du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail – directive-cadre.

² Loi slovène de 2011 sur la santé et la sécurité au travail (ZVZD-1).

³ Règlement et recommandations générales de l'Autorité suédoise chargée de l'environnement de travail sur l'environnement social et organisationnel de travail, AFS 2015:4.

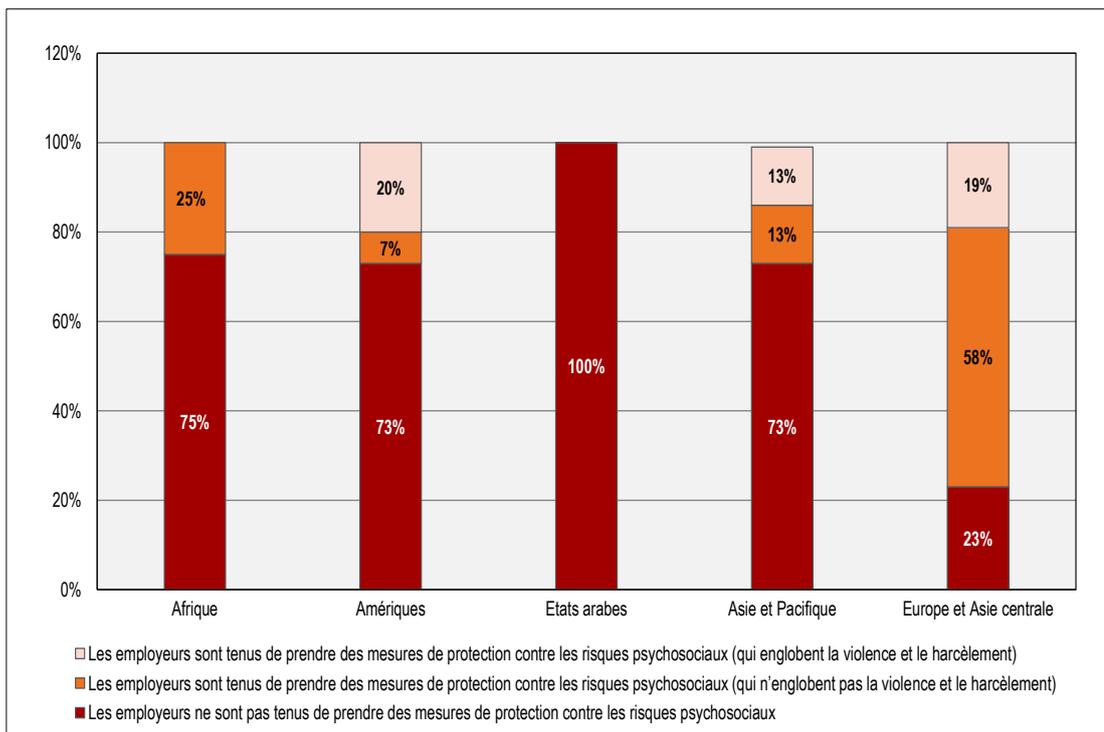
⁴ Loi japonaise n° 100 du 27 juin 2014 sur la promotion de mesures pour prévenir les décès par épuisement au travail.

280. Dans 33 des 80 pays étudiés (soit 41 pour cent), la loi impose aux employeurs de prendre des mesures de protection contre les risques ou dangers psychosociaux liés au travail (voir figure 5.5).

281. Dans dix pays, une ou plusieurs formes de violence et de harcèlement sont expressément recensées parmi les risques psychosociaux entraînant stress et épuisement professionnel (voir figure 5.5).

³⁶ <https://osha.europa.eu/fr/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

Figure 5.5. Employeurs tenus de prendre des mesures de protection contre les risques psychosociaux, par région (en pourcentage du groupe de pays)



Source: Etude du BIT sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

282. De nombreuses législations indiquent précisément les mesures à prendre pour réduire les risques psychosociaux. Dans 26 des 80 pays étudiés, l'employeur a l'obligation d'évaluer les risques psychosociaux liés au travail, de les faire connaître et de les éliminer ou de les réduire. Cette évaluation s'inscrit souvent dans un système de gestion de la sécurité et de la santé au travail au sens large.

5.5.1. Systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail et risques psychosociaux

283. Les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail sont devenus courants sur les lieux de travail (Jespersen et coll., 2015). Ils indiquent comment anticiper, reconnaître, évaluer et maîtriser les dangers qui existent dans le monde du travail ou qui en découlent et qui pourraient porter atteinte à la santé physique et mentale des salariés ou à leur bien-être social (BIT, 2011b, p. 1). Ce sont notamment les risques psychosociaux qui favorisent la violence et le harcèlement sur les lieux de travail (Jespersen et coll., 2015). Les lois nationales en matière de sécurité et de santé au travail imposent souvent aux organisations de mettre en place des systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, qui relèvent toujours de la responsabilité et du devoir de l'employeur³⁷.

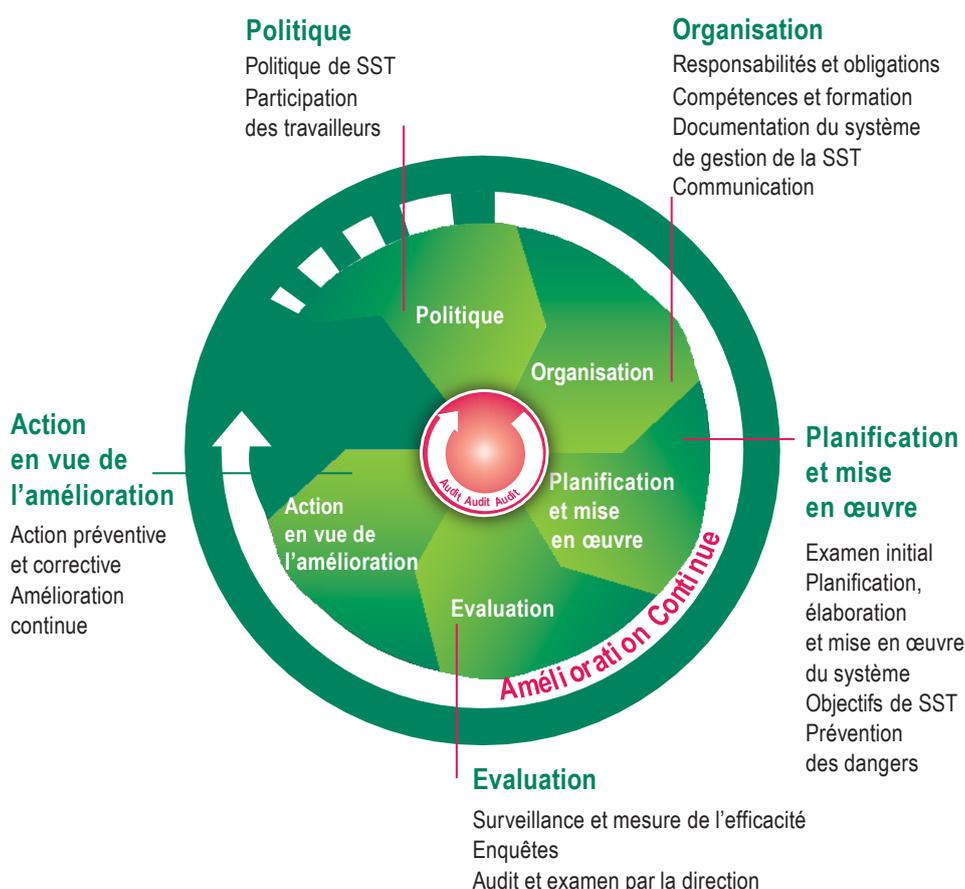
284. Bien que les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail soient plus ou moins complexes, chacun d'entre eux comporte un ensemble de mesures et de procédures destinées à établir, surveiller et évaluer les efforts déployés par l'organisation pour préserver la sécurité et la santé des travailleurs et respecter la législation nationale. Les

³⁷ BIT: *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001)* (p. 7), disponible à l'adresse: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9222116348_fr.pdf.

employeurs adoptent même volontairement depuis des dizaines d'années des systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, lorsqu'ils ne sont pas imposés par la législation nationale (BIT, 2011b). Cela a conduit à l'élaboration de plusieurs normes mondiales en la matière, comme la norme OHSAS 18001 de la British Standards Institution et des normes ISO.

285. Les *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001)* (voir figure 5.6) englobent les principaux éléments communs à la plupart des systèmes³⁸.

Figure 5.6. Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail: le cycle d'amélioration continue



Source: BIT, 2011b, p. 7.

286. Il arrive toutefois que les normes internationales existantes et les systèmes de gestion qui les complètent ne suffisent pas à combattre certaines formes de violence et de harcèlement telles que le harcèlement moral et le harcèlement collectif. En effet, certains législateurs:

[...] se concentrent sur des problèmes aisément identifiables et objectivement mesurables, ce qui conduit à une conception déformée de la sécurité et des risques physiques permettant de mesurer plus facilement le «respect» ou le «non-respect» des prescriptions. En conséquence,

³⁸ BIT: *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001)* (p. 7), disponible à l'adresse: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9222116348_fr.pdf.

d'autres aspects, en particulier les risques psychosociaux (les antécédents de violence psychologique) tendent à être négligés (Jespersen et coll., 2015).

287. La difficulté que posent les risques psychosociaux est que leurs effets varient:

[...] Les effets des risques psychosociaux peuvent être positifs ou négatifs. Par exemple, il est généralement admis que notre autonomie au travail ou la maîtrise de notre activité est bénéfique pour notre santé psychologique, mais une autonomie trop importante peut être le signe d'une définition peu claire des attributions ou d'un faible soutien de la hiérarchie – deux aspects qui sont considérés comme des risques potentiels (Rick et Briner, 2000).

288. A la lumière de ces éléments, plusieurs instituts de SST ont élaboré des systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail pour lutter contre la violence et le harcèlement psychologiques. La norme relative aux systèmes de gestion de la sécurité et de la santé psychologique applicable aux entreprises canadiennes tient compte de plusieurs facteurs liés à l'environnement de travail qui sont parfois oubliés dans les systèmes de gestion traditionnels (BNQ et Groupe CSA, 2013). Comptent au nombre de ces facteurs le soutien psychologique, la culture de l'organisation, une définition claire des responsabilités et des attentes, la reconnaissance et la gratification, la gestion de la charge de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la protection contre les effets psychologiques de la violence et du harcèlement (BNQ et Groupe CSA, 2013). Selon le guide de Safe Work Australia sur la prévention du harcèlement moral sur le lieu de travail et les moyens d'y remédier (Safe Work Australia, 2016), les organisations devraient, lorsqu'elles procèdent à l'évaluation des risques dans le cadre de leurs systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, prendre en considération entre autres l'information concernant l'absentéisme, la fréquence des changements organisationnels, l'ampleur des formes atypiques d'emploi, le nombre de jeunes et de nouveaux travailleurs, de stagiaires et de groupes minoritaires ainsi que le handicap et l'orientation sexuelle.

289. Le kit pédagogique SOLVE conçu par le BIT pour intégrer la promotion de la santé dans les politiques de sécurité et de santé au travail (2012) porte sur neuf aspects à prendre en considération dans la gestion de la santé sur le lieu de travail, parmi lesquels le stress et la violence (dont la définition englobe le harcèlement sexuel, moral, collectif et autre, la maltraitance et les menaces). SOLVE préconise un système global de gestion de la sécurité et de la santé au travail comportant notamment l'évaluation et la maîtrise des risques psychosociaux associés à la violence.

5.6. Conventions collectives sur la prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

290. Les conventions collectives comportent parfois des dispositions qui imposent l'adoption de mesures de prévention du harcèlement sexuel, comme la formulation d'une politique interne³⁹, la formation du personnel et/ou des cadres⁴⁰ ainsi que des activités de sensibilisation⁴¹. Les accords-cadres internationaux contiennent également de telles

³⁹ Voir, par exemple, la convention collective conclue entre le Syndicat des mines, de l'énergie, de la construction et des secteurs connexes de Tanzanie (TAMICO) et TanzaniteOne Mining Ltd ainsi que la convention collective conclue en 2010 entre les membres signataires de l'Association ougandaise des exportateurs de fleurs et le Syndicat ougandais des travailleurs de l'horticulture et assimilés (UHAWU).

⁴⁰ Voir, par exemple, la convention collective norvégienne concernant les salariés des unités mobiles au large et des installations permanentes de forage et de restauration du plateau continental norvégien, 1^{er} juin 2014-31 mai 2016.

⁴¹ Par exemple, le Brésil, la République dominicaine et le Paraguay (Pillinger et coll., 2016, p. 5).

dispositions ⁴². En 2016, l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), IndustriALL et Unilever ont signé un engagement conjoint pour la prévention du harcèlement sexuel au travail ⁴³.

291. Les conventions collectives contiennent aussi parfois des dispositions qui imposent l'adoption de mesures de prévention visant d'autres formes de violence et de harcèlement ⁴⁴. La convention collective norvégienne des salariés des unités mobiles au large et des installations permanentes de forage et de restauration du plateau continental norvégien (2014-2016) prévoit qu'une formation de 40 heures sur des thèmes tels que l'ergonomie, les questions psychosociales, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel devrait être dispensée aux représentants du personnel siégeant dans les comités chargés de l'environnement de travail, aux délégués à la sécurité et aux superviseurs de premier niveau.

292. En Italie, la convention collective signée par FIAT en 2015 prévoit la création d'une commission de l'égalité des chances, composée de membres des syndicats et de représentants de la direction. Cette commission est chargée de prévenir toutes les formes de harcèlement ou de discrimination fondées sur la race, le sexe (y compris le harcèlement sexuel) ou d'autres motifs, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité des travailleurs ⁴⁵.

293. Certaines conventions collectives traitent aussi des risques psychosociaux. En Europe, c'est souvent le résultat de la mise en œuvre de l'accord-cadre de 2004 sur le stress au travail, transposé dans de nombreux pays au moyen de conventions collectives conclues aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise (ETUC-CES et coll., 2008, pp. 18-23). Cet accord-cadre reconnaît le harcèlement et la violence sur le lieu de travail comme des facteurs de stress au travail.

294. En République de Corée, la prévention des formes les plus graves de stress au travail a débouché sur l'adoption en 2012 d'un accord entre le Syndicat coréen des travailleurs du métal et Hyundai, qui met fin aux équipes de nuit, responsables de sérieux troubles du sommeil et même de cas de «gwarosa», terme coréen pour «décès par épuisement au travail» ⁴⁶.

⁴² Voir, par exemple, l'annexe de 2013 de l'accord-cadre régional conclu entre Chiquita et l'UITA et COLSIBA (Coordination latino-américaine des syndicats de la banane et de l'agroalimentaire), dans laquelle figure une définition commune du harcèlement sexuel. Voir UITA: «[Bananes: nouvel accord sur la tolérance zéro du harcèlement sexuel dans les opérations de Chiquita](#)» dans *Uniting Food, Farm and Hotel Workers Worldwide*, 16 août 2013.

⁴³ <http://www.industrialunion.org/fr/engagement-conjoint-pour-la-prevention-du-harcèlement-sexuel-au-travail-de-la-part-dindustrial-de>.

⁴⁴ Par exemple, les accords des entreprises Volkswagen et Opel traitent du harcèlement collectif, de la discrimination et du harcèlement sexuel, et définissent des mesures de prévention et les conséquences des comportements prohibés (Graham, 2003, p. 58).

⁴⁵ Convention collective du 7 juillet 2015 conclue entre FCA NV/CNH Industrial NV et la FIM-CISL, l'UILM-UIL et le FISIMIC.

⁴⁶ <http://www.industrialunion.org/fr/hyundai-met-fin-aux-equipes-de-nuit-en-coree>.

Chapitre 6

Surveillance et application de la loi

6.1. Suivre l'évolution de la violence et du harcèlement

295. Il est important de collecter des données sur la violence et le harcèlement pour pouvoir élaborer législations et politiques en connaissance de cause. La réunion d'experts a reconnu la nécessité d'améliorer la comparabilité des données entre les pays, afin qu'il soit possible de comprendre pleinement l'impact de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (BIT, 2016a, paragraphe 4).

296. La comparabilité des données peut poser un problème non seulement du fait de la diversité des concepts, des définitions et des méthodes utilisés pour mesurer le phénomène, mais aussi parce que les statistiques sont généralement établies pour une profession, une branche d'activité ou une catégorie de victimes particulière (BIT, 2013f, p. 44). De plus, les situations de violence et de harcèlement ne sont pas suffisamment dénoncées, ce que l'on peut imputer à la stigmatisation, à l'absence de systèmes de signalement et de suivi ainsi qu'à la «normalisation» du phénomène (Milczarek, 2010; van de Griend et Messias, 2014). Ayant reconnu ces difficultés, toutefois, les experts ont conclu que «tout un ensemble de données probantes démontre que la violence et le harcèlement dans le monde du travail sont toujours une réalité qui touche les travailleurs et d'autres catégories de personnes, comme les demandeurs d'emplois et les stagiaires» (BIT, 2016a, annexe I, paragraphe 2).

297. D'une manière générale, les données statistiques sur la violence et le harcèlement liés au travail proviennent de sources administratives – telles que registres de police, dossiers d'indemnisation des compagnies d'assurances, registres des infractions et délits, dossiers des tribunaux et des hôpitaux – ou d'enquêtes auprès des ménages ou des entreprises. Or ces sources ne rendent pas compte de toutes les formes de violence, mais surtout des cas de violence physique (BIT, 2013f).

298. Les enquêtes sur la violence et le harcèlement liés au travail sont souvent effectuées de manière ponctuelle, et peu de pays collectent systématiquement des données statistiques. L'enquête norvégienne sur l'environnement de travail et les conditions de vie comprend une évaluation des facteurs psychosociaux au travail, y compris l'exposition à la violence, aux menaces de violence et au harcèlement ¹.

¹ <https://www.ssb.no/en/arbeid-og-lonn/statistikker/arbmiljo/hvert-3-aar/2014-07-03?fane=om#content>. Voir aussi l'enquête périodique des Pays-Bas sur les conditions de travail, l'enquête sur l'environnement de travail effectuée tous les deux ans par l'Autorité suédoise chargée de l'environnement du travail et l'enquête sur la vie au travail effectuée tous les trois ans en Nouvelle-Zélande.

299. Certains pays établissent aussi des statistiques des plaintes pour violence et harcèlement sur le lieu de travail. C'est le cas, par exemple, de l'Uruguay (Sociedad Uruguaya de Gestión de Personas, sans date), de l'Argentine², d'El Salvador³ et de Malte⁴.

300. De plus en plus, les organisations de travailleurs réunissent des données sur l'incidence de la violence dans le monde du travail. On peut citer par exemple l'enquête nationale sur l'impact de la violence domestique sur les travailleurs et dans les lieux de travail aux Philippines effectuée en 2015 par la Confédération syndicale internationale Asie-Pacifique (CSI-AP).

6.2. Mécanismes de règlement des différends

301. Un mécanisme de règlement des différends est une procédure, judiciaire ou non, que peuvent utiliser des individus, des organisations de travailleurs et/ou des organisations de la société civile qui subissent un préjudice (ou agissent pour le compte de personnes qui subissent un préjudice) du fait de certains actes ou omissions. Cette procédure est souvent établie par la loi, mais elle peut aussi être mise en place volontairement par le lieu de travail. Les conventions collectives peuvent aussi instituer des procédures de plainte pour traiter les cas de violence et harcèlement⁵.

6.2.1. Procédures de règlement des différends sur le lieu de travail

302. Les mécanismes de règlement des différends institués sur le lieu de travail sont un élément essentiel des systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail et sont efficaces en cas de formes modérées de violence et de harcèlement, lorsqu'il est sans doute plus approprié de trouver une solution dans l'entreprise (sans recourir à un tribunal civil ou pénal ou à un arbitrage extérieur). Lorsqu'un tel mécanisme est inadéquat, ne parvient pas à résoudre le problème ou n'a tout simplement pas été institué, il est essentiel de recourir à des organes chargés de faire appliquer la loi.

303. Les travailleurs peuvent porter plainte de différentes façons dans le monde du travail. Dans certains pays, la législation relative à la santé et à la sécurité au travail ou le droit du travail prévoit que la première étape doit obligatoirement consister en une plainte informelle, suivie d'une plainte formelle en interne si nécessaire⁶.

304. Les mécanismes internes de règlement des différends exigent parfois que la plainte soit enregistrée par un supérieur hiérarchique ou, si celui-ci est l'auteur des violences, par un tiers⁷. Dans 11 des 80 pays étudiés aux fins du présent rapport, les employeurs sont

² Par l'intermédiaire du Service consultatif argentin sur la violence dans le monde du travail (OAVL).

³ Par l'intermédiaire de l'Institut salvadorien pour le développement de la femme.

⁴ Le rapport annuel de la Commission nationale de Malte pour la promotion de l'égalité contient des informations sur les enquêtes pour discrimination et les plaintes qui ont été déposées (notamment pour harcèlement, y compris le harcèlement sexuel).

⁵ Par exemple, le Protocole d'action pour les cas de harcèlement au travail, de harcèlement sexuel et de harcèlement sexiste au travail adopté par le groupe espagnol Telefónica Móviles España en 2012; la Convention collective nationale pour les gens de mer croates travaillant à bord de navires de commerce maritime international (2015-2017); et l'accord sur le harcèlement sexuel au travail adopté en 2011 par le Conseil sud-africain de négociations sectorielles sur la sûreté et la sécurité.

⁶ Par exemple, au Paraguay, résolution n° 472/2012 sur le harcèlement collectif.

⁷ Comme le prévoit, par exemple, la loi de l'Ontario sur la santé et la sécurité au travail, L.R.O. 1990, chap. 0.1.

tenus par la loi de doter leur entreprise d'un mécanisme formel de règlement des différends pour violence et harcèlement physiques ou psychologiques. Des mécanismes de plainte analogues existent pour les victimes de harcèlement sexuel. Ainsi, 20 des 80 pays étudiés (soit un quart) exigent des employeurs qu'ils mettent en place un mécanisme interne de règlement des différends pour les cas de harcèlement sexuel.

305. Le dépôt d'une plainte peut être suivi d'une enquête formelle. L'enquête est obligatoire dans 6 pays en cas de plainte pour violence et harcèlement physiques ou psychologiques et dans 16 pays en cas de plainte pour harcèlement sexuel. Lorsqu'une plainte est déposée en interne soit une procédure de conciliation ou de médiation peut être proposée ou exigée, soit l'employeur/la direction peut prendre des mesures pour remédier à la situation.

Encadré 6.1
Des mesures de justice réparatrice
en cas de conflits sur le lieu de travail

Les mesures de justice réparatrice, qui visent à reconstruire les relations sociales en ayant pour priorité de remédier au dommage et de réparer le tort causé plutôt que de blâmer et punir l'auteur de l'infraction, sont jugées particulièrement efficaces dans certains cas de violence et de harcèlement au travail (Hutchinson, 2009, pp. 148-150).

La Suède est un des premiers pays à avoir adopté une approche réparatrice et non punitive face à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail, en incitant les employeurs à rechercher des solutions à la «victimisation» (terme utilisé pour désigner le harcèlement moral, au sens de *bullying*, en Suède). Diverses mesures peuvent être prises, telles qu'inviter la victime à consulter un psychologue, organiser des entretiens privés entre la victime, l'employeur et d'autres salariés pour envisager les raisons possibles du ou des actes commis et essayer de trouver des moyens de modifier et d'améliorer l'environnement de travail, ou prendre des dispositions telles que la formation ou l'affectation à d'autres fonctions en cas de désaccord profond et de difficultés relationnelles insurmontables ¹.

En Colombie, les employeurs ont l'obligation de mettre en place une procédure de concertation interne confidentielle et suivie d'effet pour résoudre les cas de harcèlement au travail ². Des activités de formation et une thérapie de groupe peuvent en outre être organisées sur le lieu de travail pour améliorer les relations entre collègues.

¹ Lignes directrices relatives aux articles 5 et 6 de l'ordonnance du Conseil national suédois de la sécurité et de la santé au travail sur les mesures à prendre pour lutter contre les mauvais traitements au travail, 1993.

² Loi n° 1010 de 2006 sur le harcèlement au travail, Colombie.

6.2.2. Règlement des différends et organismes chargés de faire appliquer la loi

306. L'application effective de la loi et des politiques relatives à la violence et au harcèlement a un effet dissuasif pour les auteurs potentiels d'infraction et contribue à briser une culture de l'impunité qui est propice à la violence et au harcèlement. Elle permet aussi de remédier au préjudice et à la souffrance, d'apporter un soutien à la victime et de reconnaître le tort subi.

307. Les instances chargées de faire appliquer la loi peuvent être judiciaires ou quasi judiciaires, ou avoir pour mandat de rendre des ordonnances provisoires pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Généralement, les plaintes peuvent être déposées auprès du ministère responsable de l'emploi ou auprès de l'inspecteur du travail ⁸, du

⁸ Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail (DORS/86-304); loi ougandaise de 2006 sur l'emploi.

conseil pour l'égalité⁹, d'autres organes tels que le défenseur des droits (*ombudsperson*)¹⁰, d'organismes de défense des droits de la personne¹¹, de certains tribunaux¹² ou d'instances judiciaires telles que les tribunaux du travail ou autres¹³. Ces mécanismes font partie de la procédure civile et non de la procédure pénale. Dans de nombreux pays, les plaintes peuvent être déposées auprès de différents organismes, les tribunaux n'étant saisis qu'en dernier ressort ou pour recourir contre des décisions des inspecteurs du travail, par exemple. Plus rares sont les pays où la plainte doit être déposée directement auprès d'un tribunal.

308. Sur les 65 pays – parmi les 80 étudiés – qui ont une législation sur le harcèlement sexuel, 51 (soit 78 pour cent) sont dotés d'un mécanisme externe, non pénal, de règlement des différends pour les cas de harcèlement sexuel lié au travail.

309. Sur les 60 pays – parmi les 80 étudiés – qui ont une législation sur les formes physiques et psychologiques de violence et de harcèlement sur le lieu de travail, 44 (soit 73 pour cent) sont dotés d'un mécanisme externe, non pénal, de règlement des différends pour ces formes de violence et de harcèlement.

310. Une fois qu'une plainte pour violence et harcèlement a été déposée, l'organisme chargé de faire appliquer la loi est souvent tenu d'engager une procédure d'enquête – ou autre – dans un délai prescrit¹⁴.

311. Lorsqu'une plainte est déposée auprès d'un organisme chargé de faire appliquer la loi, la conciliation, la médiation ou l'arbitrage peuvent aussi être proposés ou imposés via une procédure de conciliation judiciaire, une conciliation extrajudiciaire dans le cadre de procédures autonomes et des systèmes d'administration publique. Les travailleuses victimes de harcèlement sexuel au Pakistan peuvent bénéficier d'une méthode informelle de traitement des plaintes sous forme de médiation entre les parties ou d'accompagnement psychologique¹⁵. En Afrique du Sud, les cas de harcèlement sexuel peuvent être traités dans le cadre d'un mécanisme interne de règlement des différends ou portés devant la Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage¹⁶. Si la conciliation échoue, les parties peuvent décider de saisir les juridictions du travail.

6.2.3. Protection des plaignants, des témoins et des lanceurs d'alerte

312. Afin de protéger les salariés qui sont victimes ou témoins d'actes de violence et de harcèlement et de les encourager à en parler, certaines législations exigent que les plaintes

⁹ Au Danemark, le Conseil pour l'égalité peut accorder une indemnité aux victimes de discrimination dans l'emploi et annuler un licenciement.

¹⁰ Par exemple, la loi finlandaise n° 1325/2014 sur la non-discrimination autorise le médiateur chargé de la non-discrimination à recevoir des plaintes.

¹¹ Par exemple, la Commission australienne des droits de la personne.

¹² Par exemple, le Tribunal national finlandais pour la non-discrimination et l'égalité, et le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

¹³ Par exemple, aux Etats-Unis, où le titre VII de la loi de 1964 sur les droits civils confère aux tribunaux de district compétence pour statuer sur les plaintes pour discrimination déposées en vertu de cette loi, y compris les plaintes pour harcèlement sexuel.

¹⁴ Voir, par exemple, en Colombie, les directives fournies aux inspecteurs du travail en vertu de la loi n° 1010 de 2006 dans le manuel destiné aux inspecteurs du travail publié par le ministère du Travail.

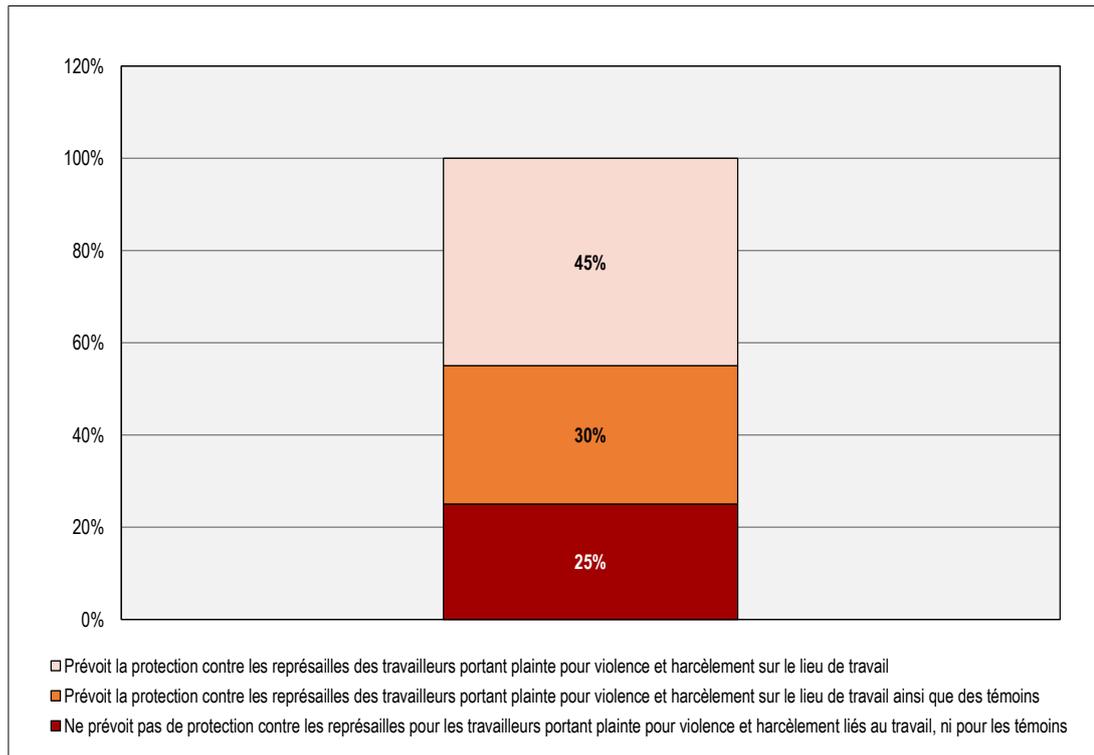
¹⁵ Loi n° IV de 2010 sur la protection des femmes contre le harcèlement sur le lieu de travail, Pakistan. Voir aussi la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, Belgique.

¹⁶ Loi n° 55 de 1998 sur l'équité dans l'emploi, art. 10(2). Voir aussi le Code du travail du Chili.

restent confidentielles. Neuf des 80 pays étudiés imposent expressément l’anonymat dans le traitement des plaintes.

313. Afin d’offrir une protection efficace aux travailleurs qui portent plainte pour violence ou harcèlement sur le lieu de travail, il est fondamental que la législation les prémunisse contre les représailles de leur employeur ou de leurs collègues. Sur les 80 pays étudiés, 36 prévoient la protection des plaignants contre les représailles et 24 prévoient la protection aussi bien des témoins que des plaignants (voir figure 6.1).

Figure 6.1. Protection contre les représailles (en pourcentage de l’ensemble de l’échantillon)



Source: BIT, étude sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

314. De même, plusieurs pays ont une législation prévoyant la protection des « lanceurs d’alerte » – c’est-à-dire de toute personne (et pas uniquement des plaignants et des témoins) qui fait une « dénonciation protégée » – contre une procédure disciplinaire. En Afrique du Sud, une dénonciation protégée est une dénonciation effectuée de bonne foi, conformément à une procédure prescrite, ou autorisée par l’employeur pour signaler une conduite répréhensible¹⁷.

315. De nombreux Etats reconnaissent aux travailleurs le droit général de ne pas subir de conséquences indues (telles qu’un licenciement) lorsqu’ils cessent le travail dans un contexte qui met leur santé en danger¹⁸. En Allemagne, par exemple, les salariés ont le

¹⁷ Loi sud-africaine n° 26 de 2000 sur la dénonciation protégée [extrait traduit par nos soins]. Voir *Grieve v. Denel* [2003] 4 BLLR366 (LC), où le Tribunal du travail de l’Afrique du Sud a conclu que l’employé en cause, qui était responsable de la sûreté et de la sécurité et avait transmis un rapport faisant état de comportements répréhensibles de la part d’un cadre supérieur, était protégé en vertu de cette loi. Cet employé était le porte-parole d’un groupe de collègues qui avait recueilli des informations sur lesdits comportements répréhensibles.

¹⁸ Cette protection est prévue par de nombreuses dispositions réglementaires en matière de SST ainsi que par la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

droit de refuser de travailler si l'employeur n'adopte pas les mesures qui s'imposent pour mettre fin au harcèlement sur le lieu de travail ¹⁹.

6.3. Le rôle proactif de l'inspection du travail et d'autres organismes chargés de faire appliquer la loi

316. L'une des attributions des inspecteurs du travail consiste à procéder à des inspections sur les lieux de travail pour vérifier que les obligations légales y sont respectées. Dans certains pays, la fonction des inspecteurs du travail en cas de violence et de harcèlement liés au travail est définie de façon très précise. Sur les 80 pays étudiés pour le présent rapport, au moins 15 reconnaissent aux inspecteurs du travail le pouvoir de faire cesser le travail en cas de violence et de harcèlement liés au travail. Dans 10 pays, les inspecteurs du travail sont habilités à émettre des ordonnances provisoires contre des employeurs et/ou des lieux de travail lorsqu'ils constatent un risque – ou des faits réels – de violence et de harcèlement liés au travail. Dans certains pays, en outre, les inspecteurs du travail ont pour instruction de soulever au cours de leurs visites le problème de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail ²⁰.

317. Les pays sont de plus en plus nombreux à faire en sorte que leurs inspecteurs du travail disposent d'équipes spéciales, de formations, de directives ou de compétences spéciales en matière de violence et de harcèlement sur le lieu de travail. Tel est le cas d'au moins 12 des pays analysés (voir encadré 6.2) ²¹.

Encadré 6.2 Exemples de mandat spécial relatif à la violence et au harcèlement pour l'inspection du travail

- ❑ Le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale d'El Salvador a mis en place, au niveau national, un module de formation destiné aux inspecteurs du travail en matière de discrimination, de harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement au travail ¹. Les inspecteurs du travail effectuent des inspections préventives visant à détecter toutes les formes de violence contre les femmes, à savoir le harcèlement, le harcèlement sexuel, la violence et la maltraitance ².
- ❑ En Espagne, les inspecteurs du travail reçoivent des instructions précises concernant la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Ils peuvent enquêter sur les cas de harcèlement sexuel à la suite d'une plainte ou en se fondant sur d'autres critères, tels que des antécédents de harcèlement sexuel dans l'entreprise ou lorsque les conventions collectives contiennent des clauses établissant l'obligation de prendre des mesures préventives contre le harcèlement ³. Ils peuvent aussi mener des campagnes dans des lieux très exposés à la violence et au harcèlement (comme les écoles, les hôpitaux, les magasins) (Velázquez, 2010) ⁴.

¹⁹ Loi générale allemande sur l'égalité de traitement, du 14 août 2006.

²⁰ En Namibie, des brochures fournissant des informations sur le harcèlement sexuel et les voies de recours que peuvent utiliser les victimes sont disponibles dans chaque bureau du travail du pays et sont également distribuées à l'occasion de foires commerciales. Demande directe (CEACR) Namibie – convention n° 111, demande directe, 2013.

²¹ Au Kenya, le formulaire d'inspection fourni aux inspecteurs du travail contient des points spécifiques sur la discrimination, et notamment le harcèlement sexuel. Demande directe (CEACR) Kenya – convention n° 111, demande directe, 2011.

- En 2007, l'Autorité danoise de l'environnement de travail a élaboré 24 outils sectoriels destinés à aider les inspecteurs du travail à évaluer, dans chaque secteur, les facteurs de risque les plus importants concernant la violence liée au travail, les expériences traumatisantes, le travail de nuit et le travail posté, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel (Rasmussen et coll., 2011).
- En Finlande, les inspecteurs du travail peuvent, pendant leurs visites, soumettre au personnel le questionnaire Valmeri, qui comprend une section dans laquelle il est demandé aux employés si leur santé et leur sécurité sont mises en danger par de la violence ou des menaces de violence au travail, et si quelqu'un est actuellement victime de harcèlement dans leur service. L'enquête est effectuée avant le début de l'inspection, si bien que les inspecteurs peuvent adapter les objectifs de leur visite en fonction des réponses et donner à l'employeur des instructions sur les mesures à prendre pour corriger les abus dans son entreprise⁵.
- En 2012, le ministère de l'Emploi et du Travail de la République de Corée a mis au point une application pour smartphone Android et iPhone appelée «Dénonciation de lieux de travail en infraction», qui permet aux travailleurs de signaler les cas de harcèlement sexuel. Cette application met le plaignant ou la plaignante en contact avec un inspecteur du travail du bureau local de l'emploi et du travail le plus proche et lui permet de recevoir des conseils par courriel.
- En Allemagne, dans le cadre de la stratégie commune en matière de sécurité et santé au travail (SST) (2013-2018), un programme intitulé «Protéger et fortifier la santé en cas de charge mentale liée au travail» a été lancé. Il comprend une formation destinée à tous les inspecteurs du travail sur le stress et la fatigue psychologiques au travail. Entre 2015 et 2017, on aura analysé la situation d'au moins 10 000 entreprises pour déterminer dans quelle mesure est évaluée la composante charge mentale découlant des conditions de travail, de la durée du travail, du travail de nuit et du risque de choc psychologique causé par la violence.

¹ Demande directe (CEACR) El Salvador – convention n° 111, demande directe, 2012.

² Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale: «Le MTPS procède à des inspections préventives sur les lieux de travail en faveur des travailleuses» (San Salvador, 25 mai 2016).

³ Instruction n° 3/2011 sur les activités de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale pour le contrôle dans les entreprises de l'égalité effective entre hommes et femmes.

⁴ Voir le Code de bonnes pratiques sur le harcèlement et la violence au travail destiné aux inspecteurs du travail en Espagne (Criterio técnico 69/2009). Ce code porte sur la violence interne et externe, tant physique que psychologique.

⁵ Information disponible sur le site Web de l'Administration finlandaise de la sécurité et de la santé au travail: https://www.tyosuojelu.fi/documents/95118/1478089/Valmeri_questionnaire/65c29937-f06e-4253-a7d2-042f6fcc77fc.

318. Dans de nombreux pays, un organisme national indépendant est chargé de suivre et de mettre en application la législation relative aux droits de la personne et à la non-discrimination²². Si certains de ces organismes servent de mécanismes de règlement des différends (voir section 6.2.2), beaucoup n'ont que des compétences consultatives, enquêtent sur les violations des droits de la personne et prodiguent des conseils²³ et une assistance juridique aux victimes dans les procédures judiciaires²⁴.

319. Dans certains pays, des organismes spéciaux sont chargés de s'occuper de certaines catégories de personnes ou de certaines questions; tel est souvent le cas pour ce qui est de la violence et du harcèlement dirigés contre les femmes sur les lieux de travail. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, en Belgique, peut assister les personnes qui sont

²² Pour une liste des organismes de promotion de l'égalité en Europe, voir <http://equineteurope.org/-Member-organisations->; pour une liste des organismes de défense des droits de la personne dans la région Asie et Pacifique, voir <http://www.asiapacificforum.net/>.

²³ Au Brésil, par exemple, le bureau du médiateur du Secrétariat spécial pour les questions féminines a mis en place un service d'assistance téléphonique gratuit pour les femmes.

²⁴ Par exemple, la Commission israélienne pour l'égalité des chances dans l'emploi.

victimes de harcèlement discriminatoire, intervenir en tant que médiateur entre les parties, représenter les victimes en justice, saisir les tribunaux ou intervenir dans une procédure judiciaire et émettre des décisions et recommandations non contraignantes ²⁵.

6.4. Sanctions, mesures de réparation et soutien et protection des victimes

6.4.1. Sanctions

320. Pour les affaires civiles traitées par voie judiciaire, les sanctions consistent souvent en une amende. Lorsque la législation criminalise la violence, celle-ci est souvent sanctionnée d'une amende ou d'une peine de prison, voire les deux.

321. Une sanction pénale, même si elle est pécuniaire et d'un montant comparable à celui de dommages-intérêts accordés dans une procédure civile, entraîne une stigmatisation sociale que nombre d'entreprises et de particuliers préfèrent éviter. Dans certains systèmes juridiques, une condamnation pénale pour discrimination s'accompagne de l'obligation de publier la sanction ²⁶.

322. Les sanctions infligées aux employeurs pour violation de leur obligation de prévention et de protection vont de l'amende ²⁷ ou du retrait de licence à l'emprisonnement ²⁸. De plus, dans plusieurs pays, dont l'Irlande, l'Allemagne et le Royaume-Uni, la doctrine de la «responsabilité du fait d'autrui» rend l'employeur responsable de harcèlement ²⁹ ou de harcèlement psychologique (Fischinger, 2010, p. 166) commis par un employé, à moins qu'il ne puisse prouver que des mesures raisonnables avaient été prises pour empêcher cet employé de se livrer à de tels agissements. Au Brésil, la jurisprudence contraignante de la Cour suprême fédérale est utilisée pour tenir les employeurs civilement responsables des actes de membres de leur personnel qui harcèlent physiquement ou sexuellement leurs collègues, lorsque ces employeurs n'ont pas pris de mesures de protection ³⁰.

323. De plus, les conventions collectives prévoient parfois des mesures disciplinaires pour violence et harcèlement liés au travail, par exemple le licenciement de l'auteur des actes conformément à la procédure établie ³¹.

6.4.2. Mesures de réparation

324. Lorsque la plainte est traitée en interne, les employeurs peuvent remédier aux cas de violence et de harcèlement en exigeant que l'auteur suive une formation, en cherchant à obtenir un accord entre les parties par la conciliation ou la médiation ou en prenant d'autres

²⁵ Voir <http://igvm-iefh.belgium.be/fr/institut>. Voir aussi la Commission nationale pour les femmes en Inde.

²⁶ Par exemple, le Code pénal français.

²⁷ Voir, par exemple, aux Pays-Bas, la loi de 1999 sur les conditions de travail; en Israël, la loi n° 5758-1998 sur la prévention du harcèlement sexuel; au Pakistan, la loi de 2010 sur la protection des femmes contre le harcèlement sur le lieu de travail.

²⁸ Voir le Code pénal du Niger et le Code pénal de Sainte-Lucie.

²⁹ Voir, en Irlande, la loi n° 21 de 1998 sur l'égalité dans l'emploi, telle que modifiée en 2015; au Royaume-Uni, la loi de 2010 sur l'égalité.

³⁰ Tribunal supérieur du travail du Brésil, RR – 725-28.2012.5.09.0863, date du jugement: 9 mars 2016, ministre rapporteur: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 7^e Chambre, date de publication: DEJT 11 mars 2016.

³¹ Convention collective conclue en 2010 entre les membres signataires de l'Association ougandaise des exportateurs de fleurs et le Syndicat ougandais des travailleurs de l'horticulture et assimilés (UHAWU).

mesures pour résoudre le problème. Les cas les plus graves peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires, y compris la mise à pied ou le licenciement de la personne qui a commis les actes. Au Pérou, le règlement accompagnant la loi n° 27.942 sur la prévention et la répression du harcèlement sexuel permet à l'employeur de prendre des mesures de précaution, y compris la mutation de l'auteur du harcèlement ou de sa victime si celle-ci en fait la demande, la mise à pied de l'auteur du harcèlement, une aide psychologique pour la victime et une injonction d'éloignement pour de l'auteur du harcèlement³². Si l'une ou l'autre des parties ne juge pas satisfaisant le résultat des procédures internes, des procédures externes, judiciaires par exemple, sont en général engagées.

325. Lorsque la plainte est déposée auprès d'un organisme extérieur – judiciaire, administratif ou quasi judiciaire –, celui-ci peut accorder des dommages-intérêts à la victime et obliger l'auteur des actes ou l'employeur à réparer le préjudice causé.

326. Certains tribunaux civils ont attribué des dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui avait causé le harcèlement moral dont il avait été victime avant la prise en charge de sa maladie professionnelle³³. Au Japon, les tribunaux permettent le versement d'une indemnité aux familles de travailleurs qui se sont suicidés après avoir été victimes de «harcèlement hiérarchique» (Hsiao, 2015). En Finlande, la possibilité d'indemnisation est étendue aux agressions commises par des tiers lorsque l'employeur n'a pas pris les mesures appropriées pour réduire les risques (Eurofound, 2015, p. 38). L'indemnisation accordée dans le cadre d'actions civiles pour préjudice causé par la violence sur le lieu de travail peut inclure une indemnité pour frais médicaux, préjudice économique et préjudice psychologique³⁴, ainsi que des dommages-intérêts punitifs³⁵.

327. Ces instances peuvent aussi prononcer des sentences autres que pécuniaires, par exemple imposer une formation ou l'adoption de politiques, ou ordonner la mise à pied ou le renvoi de l'auteur des actes³⁶.

328. La CEACR a souligné régulièrement combien il est important de prévoir des mesures de réparation et des sanctions adaptées, et notamment des mesures de réintégration le cas échéant (BIT, 2012a, paragraphe 886)³⁷. Elle 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, 2012a, paragraphe 886)³⁸.

329. Un licenciement déguisé, le harcèlement d'un travailleur ou une modification importante de son emploi ou de ses conditions de travail entraînant sa démission sont autant de situations qui peuvent amener le travailleur à faire valoir ses droits et donner lieu à une indemnisation ou à une réintégration pour licenciement abusif. Dans au moins 47 des

³² Voir aussi, au Swaziland, la loi de 1980 sur l'emploi.

³³ Voir, par exemple, en France, la Cour de cassation, Chambre sociale, pourvoi n° 05-41489, 15 nov. 2006.

³⁴ Voir, par exemple, en Allemagne, la loi de transposition des directives européennes sur l'application du principe de l'égalité de traitement.

³⁵ Voir, par exemple, aux Etats-Unis, le titre VII de la loi de 1964 sur les droits civils.

³⁶ Par exemple, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

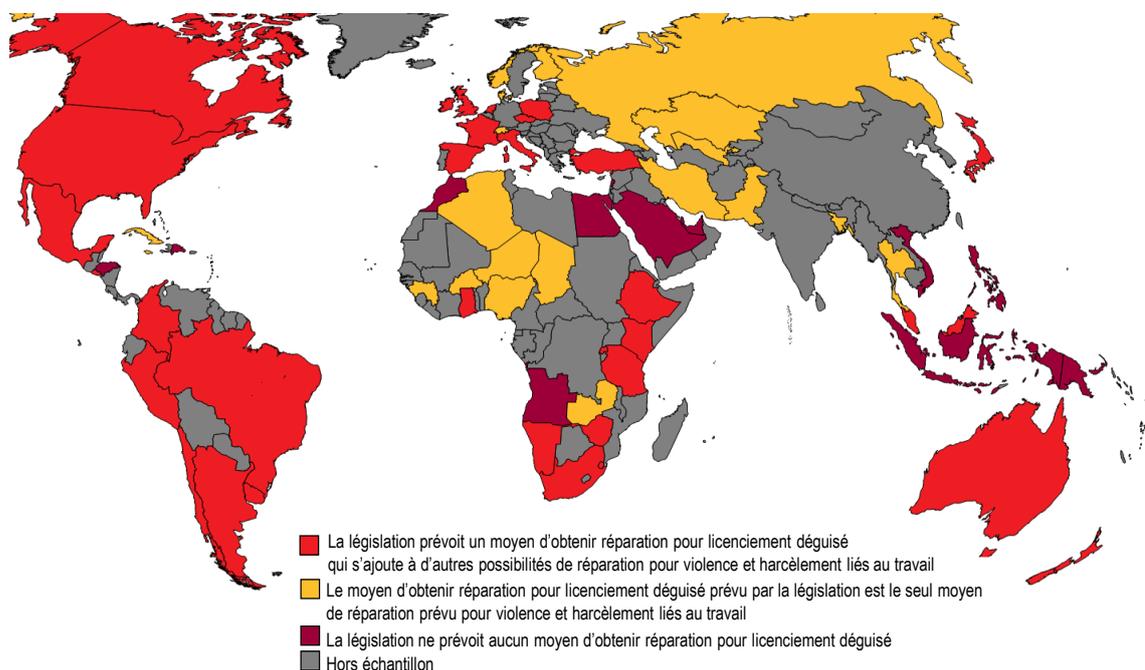
³⁷ Voir BIT, 1996, paragr. 233; BIT, 1988, paragr. 226-230.

³⁸ Voir BIT, 1988, paragr. 226; (CEACR) Luxembourg – convention n° 111, observation, 2008.

80 pays étudiés (soit 59 pour cent), il est établi par la loi ou la jurisprudence qu'un licenciement déguisé donne droit à indemnisation pour licenciement abusif ³⁹.

330. Toutefois, dans 13 (soit 28 pour cent) des 47 pays qui ont une réglementation sur le licenciement déguisé, faire valoir son droit à indemnisation pour licenciement abusif est le seul moyen d'obtenir réparation pour violence et harcèlement sur le lieu de travail (voir figure 6.2). La CEACR considère que «la législation qui n'offre aux victimes de harcèlement sexuel comme seule possibilité d'obtenir réparation que la cessation de la relation de travail ne leur accorde pas une protection suffisante puisque, dans les faits, elle sanctionne les victimes et pourrait les dissuader de chercher à obtenir réparation» (BIT, 2012a, paragraphe 792) ⁴⁰.

Figure 6.2. Où les travailleurs sont-ils protégés contre le licenciement déguisé?



Note: Pour cette figure, l'échantillon compte 68 pays: 20 pays d'Afrique; 15 des Amériques; 4 des Etats arabes; 12 d'Asie et du Pacifique et 17 d'Europe et d'Asie centrale. Dans les pays pour lesquels il est indiqué que le moyen de réparation pour licenciement déguisé est le seul prévu pour violence et harcèlement liés au travail, cette indication fait référence à la violence et au harcèlement de caractère général. Dans plusieurs de ces pays, il existe des possibilités de réparation spécifiques pour le harcèlement sexuel.

Source: BIT, étude sur la législation et la pratique de 80 pays face à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

³⁹ Par exemple, au Kenya: *Anthony Mkala Chitavi v. Malindi Water & Sewerage Company Ltd*, Cause No. 64 de 2012 (initialement Nairobi Cause No. 754(N) de 2009).

⁴⁰ Voir (CEACR) Gambie – demande directe, 2012; Honduras – demande directe, 2012; et Mexique – observation, 2009.

331. L'assurance contre les accidents du travail, qui couvre en général tous les salariés, peut comprendre des indemnités pour perte de gains et des prestations médicales pour les travailleurs ayant subi un accident du travail. L'indemnisation des travailleurs victimes de violence ou de harcèlement liés au travail existe dans seulement 8⁴¹ des 80 pays étudiés (soit 10 pour cent), soit que la loi la prescrive expressément, soit que les tribunaux l'aient interprétée de cette façon⁴².

332. Les travailleurs blessés à la suite d'actes de violence et de harcèlement peuvent aussi bénéficier de l'assurance accident du travail dans 35 autres pays (soit 44 pour cent de l'ensemble de l'échantillon), mais les causes indiquées des blessures indemnifiables sont vagues ou non précisées. Sur les 80 pays étudiés, 33 (soit 41 pour cent) n'indemnisent pas les travailleurs blessés à la suite d'actes de violence et de harcèlement au travail.

6.4.3. Charge de la preuve et soutien et protection des victimes

333. Même lorsqu'elle existe, la législation sur la violence et le harcèlement au travail n'est pas toujours appliquée. La charge de la preuve peut constituer à cet égard un obstacle important (Gamonal et Ugarte, 2012, p. 28). La CEACR considère que transférer la charge de la preuve à l'employeur est «un moyen propre à corriger une situation qui, sinon, pourrait être une source d'inégalité» (BIT, 2012a, paragraphe 885). Ces dernières années, plusieurs pays ont modifié leur législation de telle sorte que la charge de la preuve incombe désormais à l'employeur dans les cas de discrimination et de harcèlement⁴³.

334. Pour protéger les victimes de violence domestique et d'autres formes de violence fondée sur le genre, l'Etat peut imposer aux employeurs d'accéder aux demandes de réaménagement des modalités de travail⁴⁴. C'est le cas de l'Espagne, où les travailleuses victimes de violence fondée sur le genre ont droit à une réduction et à une réorganisation de leur temps de travail, ainsi qu'à des horaires flexibles et d'autres types d'aménagement de leur temps de travail⁴⁵. L'Etat peut aussi utiliser des avantages sociaux existants comme le congé payé, octroyé aux victimes de violence fondée sur le genre en Italie⁴⁶. Aux Etats-Unis, un congé, payé ou non, est prévu pour les victimes de violence domestique, d'agression sexuelle et de traque dans la législation de certains Etats, notamment la Californie⁴⁷, le Massachusetts⁴⁸, l'Oregon⁴⁹ et l'Etat de Washington⁵⁰, ainsi que dans celle du district de Columbia⁵¹. Un congé payé est accordé aux victimes de

⁴¹ Australie, Belgique, Canada, Espagne, Finlande, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas et Royaume-Uni.

⁴² Par exemple, le système australien d'indemnisation des accidents du travail: <http://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/SWA/about/Publications/Documents/769/The-Incidence-Accepted-WC-Claims-Mental-Stress-Australia.pdf>; en Espagne (Velázquez, 2010) et au Canada (Lippel et Sikka, 2010), des tribunaux ont interprété de cette façon la législation relative à l'indemnisation des accidents du travail.

⁴³ Par exemple, en Israël, la loi 5748-1988 sur l'emploi (égalité des chances); dans l'Union européenne, la directive 2006/54/EC; aux Comores, le Code du travail; et, en Afrique du Sud, la loi sur l'équité dans l'emploi.

⁴⁴ Loi australienne de 2009 sur le travail équitable (Australian Fair Work Act 2009).

⁴⁵ Décret législatif royal n° 1/1995 portant approbation du texte refondu de la loi sur le statut des travailleurs.

⁴⁶ Décret législatif italien n° 80 du 15 juin 2015.

⁴⁷ Code du travail de Californie.

⁴⁸ Article 52E des lois générales du Massachusetts.

⁴⁹ Loi de l'Oregon sur le congé pour motif familial.

⁵⁰ Chapitre 49.76 du Code révisé de l'Etat de Washington.

⁵¹ Code du district de Columbia 2012.

violence entre partenaires intimes aux Philippines⁵² et dans la province canadienne du Manitoba⁵³. Un congé est aussi accordé aux femmes victimes de harcèlement sexuel au travail en Inde⁵⁴.

335. Les tribunaux spécialisés se révèlent être des instances importantes pour que les affaires de violence domestique et d'autres formes de violence fondée sur le genre bénéficient d'un traitement prioritaire⁵⁵. Selon le *Manuel de législation sur la violence à l'égard des femmes* publié par les Nations Unies, «[c]es tribunaux ont donné de bons résultats dans nombre de cas car leur personnel et leurs magistrats sont plus souvent spécialisés et soucieux d'égalité entre les sexes dans les affaires de violence à l'égard des femmes et appliquent souvent des procédures qui hâtent l'examen de telles affaires» (Nations Unies, 2010, p. 21).

336. Le premier tribunal appliquant une procédure accélérée aux affaires de violence fondée sur le genre en Afrique australe a été inauguré en Zambie au début de l'année 2016⁵⁶. Il existe des tribunaux similaires en Australie (Phillips et Vandebroek 2014, p. 15) et en Espagne, où la loi exige que les juges et autres magistrats, les avocats généraux, les greffiers, les forces nationales de police et de sécurité et les médecins légistes reçoivent une formation sur la question de l'égalité hommes-femmes, la discrimination fondée sur le sexe et la violence fondée sur le genre, qui mette l'accent sur la vulnérabilité des victimes⁵⁷. En République dominicaine, la résolution n° 1472 de 2005 de la Cour suprême établit des tribunaux spécialisés chargés de connaître des affaires de violence domestique.

337. Quelques pays ont aussi institué des «guichets uniques» pour les victimes qui ont besoin d'un soutien psychologique, d'un hébergement, de conseils juridiques et de toute autre forme d'aide⁵⁸. Dans certains pays, des lois relatives à la violence fondée sur le genre qui portent également sur la violence domestique prescrivent des mesures spécifiques que la police et les organes judiciaires doivent prendre dans certains délais afin que ces délits soient traités de manière cohérente et efficace.

6.4.4. Rôle des partenaires sociaux

338. Les partenaires sociaux jouent un rôle essentiel dans la négociation, l'application et le suivi de conventions collectives qui mettent en œuvre les dispositions législatives, voire les dépassent. En 2011, neuf des plus grandes banques du Brésil ont signé une convention collective qui les soumet à l'obligation de lutter contre tous les actes de harcèlement, d'évaluer à intervalles réguliers les programmes mis en place, y compris au moyen de statistiques de prévalence, et d'élaborer des indicateurs pour évaluer les résultats obtenus.

⁵² Loi contre la violence à l'égard des femmes et de leurs enfants: loi de la République n° 9262 de 2004 des Philippines.

⁵³ Loi du Manitoba portant modification du Code des normes d'emploi (congé pour les victimes de violence familiale, congé en cas de blessure ou de maladie grave et prolongation du congé de soignant).

⁵⁴ Loi de 2013 sur le harcèlement sexuel des femmes sur le lieu de travail (prévention, interdiction et réparation).

⁵⁵ Voir par exemple la loi argentine n° 26.485/2009 de protection intégrale pour prévenir, sanctionner et éliminer la violence contre les femmes dans le cadre de leurs relations interpersonnelles.

⁵⁶ http://www.ilo.org/addisababa/countries-covered/zambia/WCMS_449854/lang--en/index.htm.

⁵⁷ Loi organique 1/2004 du 28 décembre relative aux mesures de protection intégrée contre la violence de genre, de l'Espagne.

⁵⁸ Par exemple, le gouvernement du Bangladesh, ministère de la Condition féminine et de l'Enfance, par sa politique nationale de développement des femmes (2011), mars 2011; et le ministère du Genre et de la Promotion de la famille du Rwanda, par l'extension à l'ensemble du pays du Programme conjoint de centres de services intégrés Isange (programme «Isange One Stop Center», IOSC).

Elles sont en outre tenues d'instaurer un mécanisme interne de plainte, d'enquête et de sanction ⁵⁹.

339. Certaines conventions collectives prévoient la création d'organes chargés de lutter contre la violence. En Argentine, la convention collective générale pour l'administration publique nationale a institué une commission pour l'égalité de chances et de traitement, qui est chargée d'élaborer et de promouvoir des politiques et des actions en vue d'éradiquer la violence dans le monde du travail.

340. Des mesures d'aide aux victimes de violence et de harcèlement dans le monde du travail peuvent aussi être prévues dans des conventions collectives. Au Canada, par exemple, la convention collective conclue entre le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et le Syndicat des travailleurs du Nord (2012-2016) fait obligation à l'employeur de mettre immédiatement à la disposition des salariés victimes de violence sur le lieu de travail des séances de verbalisation du stress dû à un incident critique et/ou un soutien post-traumatique ⁶⁰.

⁵⁹ Contraf-CUT et FEBRABAN, Protocole relatif à la prévention des conflits sur le lieu de travail (2011), du Brésil.

⁶⁰ <http://www.hr.gov.nt.ca/unw-collective-agreement/article-55-violence-workplace>.

Chapitre 7

Politiques, principes directeurs, formation et sensibilisation

7.1. Politiques et programmes nationaux

341. De nombreux pays, au moins 61 des 80 pays étudiés (soit 76 pour cent), ont une politique nationale de lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Ils ne sont pas nombreux, en revanche, à considérer le problème dans son ensemble, et ils limitent souvent leur action à certaines formes de violence, par exemple le harcèlement sexuel.

342. Il est fréquent que la violence et le harcèlement liés au travail soient inclus dans une politique nationale de portée générale sur la violence fondée sur le genre ou la violence envers les femmes. Tel est le cas dans 40 des 51 pays dotés d'une telle politique.

343. De même, la violence et le harcèlement liés au travail sont souvent intégrés dans une politique globale de sécurité au travail. Des 26 pays qui ont une politique nationale en matière de sécurité au travail, 17 ont prévu dans cette politique des dispositions spécifiques sur la violence et le harcèlement et/ou les risques psychosociaux liés au travail.

344. Enfin, la violence et le harcèlement liés au travail sont parfois traités dans une politique générale relative à l'égalité et à la non-discrimination. Tel est le cas dans 14 pays au moins¹.

Encadré 7.1

Exemples de politiques et de mesures relatives à la violence et au harcèlement dans le monde du travail

- ❑ Les gouvernements de plusieurs pays d'Amérique latine ont lancé des programmes de certification des entreprises qui ont pris des mesures spécifiques pour s'attaquer à la violence et au harcèlement, y compris sexuels. Ces systèmes de certification sont par exemple le label *IGUALA* au Chili, le label *Equipares* en Colombie, le label d'égalité entre les sexes *Igualando* en République dominicaine et la norme *Calidad con equidad* (qualité et égalité) en Uruguay.

¹ Voir, par exemple, le Plan d'action national pour l'intégration des personnes handicapées 2010-2020 du ministère du Travail et des Affaires sociales de l'Éthiopie et le Plan d'action des Pays-Bas pour l'égalité LGBT et l'égalité entre les sexes (2011-2015).

- ❑ Au Brésil, la politique nationale de santé et de sécurité au travail s'attaque au harcèlement psychologique comme étant l'une des causes de maladie et de décès des travailleurs et attire l'attention sur les problèmes de santé causés par les voies de fait et la violence sur les lieux de travail ¹.
- ❑ Au Nigéria, la politique nationale révisée relative au VIH et au sida sur le lieu de travail, assortie de directives d'application et d'un plan d'action (2014), préconise la mise en place de programmes de prévention de la violence fondée sur le genre ainsi que de programmes d'éducation visant à briser les normes stéréotypées de comportement masculin, qui risquent de mener à des rapports sexuels non protégés et/ou sans consentement ².
- ❑ En Norvège, dans le cadre du plan d'action 2009-2012 du gouvernement intitulé «Améliorer la qualité de vie des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et trans», des travaux de recherche ont été effectués sur la façon dont l'exclusion sociale et le harcèlement moral des personnes LGBT se manifestent et sont liés à l'environnement psychosocial au travail, en vue de proposer des stratégies pour la création d'un environnement de travail plus inclusif.
- ❑ Au Japon, le gouvernement a adopté en 2015 une charte de la prévention des décès par surmenage, qui préconise que les gouvernements locaux, les employeurs, les syndicats, les organismes privés et les citoyens prennent des mesures pour prévenir la mort par épuisement au travail. La charte affirme aussi la nécessité de prévenir et de résoudre le problème du harcèlement au travail.
- ❑ En Argentine, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a créé le Bureau consultatif sur la violence au travail, qui a des fonctions de sensibilisation, de formation et de diffusion d'informations sur la problématique de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail ³.

¹ Ministère du Travail et ministère de la Sécurité sociale et de la Santé, Politique nationale sur la santé et la sécurité des travailleurs établie par l'arrêté interministériel n° 153/2004, paragr. 27 (nov. 2004).

² Voir aussi, en Inde, la politique nationale sur le VIH/sida et le monde du travail.

³ Résolution générale 5/07 du ministère argentin du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale (5/1/2007).

7.2. Principes directeurs et codes de bonnes pratiques sectoriels et nationaux

345. Les organismes chargés de la SST traitent la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail dans des études, des campagnes, des principes directeurs et des activités de formation.

346. Certaines institutions nationales de SST, notamment en Australie, au Canada, à Singapour, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis, ont adopté des principes directeurs sur le harcèlement ou le harcèlement moral au travail (Safe Work Australia, 2016; Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST), 2016; ministère de la Main-d'œuvre, Singapour, 2015; Direction de la santé et de la sécurité (HSE), Royaume-Uni, 2006; Institut national de la sécurité et de la santé au travail, Etats-Unis, 2012; ministère du Travail, Etats-Unis, 2009 et 2011).

347. D'autres institutions de SST ont centré leurs activités sur des professions ou des lieux de travail spécifiques, par exemple au Royaume-Uni, sur la violence liée au travail dans les petites entreprises (HSE, 2002) et la prévention de la violence dans le commerce de détail (HSE, 1995).

348. Dans certains pays, les directives émises par les institutions de SST peuvent aussi avoir une portée juridique. C'est le cas en Irlande, où les codes de bonnes pratiques de l'Autorité de la santé et de la sécurité, comme les directives pratiques sur le harcèlement sexuel et le harcèlement au travail et les directives pratiques à l'intention des employeurs

et des travailleurs sur la prévention et l'élimination du harcèlement moral au travail, peuvent être admis comme moyens de preuve dans des procédures pénales engagées en vertu de la loi de 2005 sur la sécurité, la santé et le bien-être au travail.

349. Souvent, des organismes gouvernementaux autres que les institutions de SST donnent eux aussi des orientations dans ce domaine. Cela peut être en matière de violence et de harcèlement contre les travailleurs de manière générale² ou contre des catégories particulières de travailleurs (en tant que pratique discriminatoire), par exemple contre les personnes handicapées en Afrique du Sud³. Cela peut aussi être en matière de violence et de harcèlement liés à des professions particulières, par exemple le travail domestique au Brésil et les secteurs des services sociaux et des soins de santé aux Etats-Unis (ministère du Travail et de la Sécurité sociale du Brésil, 2015; ministère du Travail des Etats-Unis, 2010). Les codes de bonnes pratiques et les directives concernant le harcèlement sexuel au travail sont des outils particulièrement courants⁴.

350. Des outils d'orientation ont aussi été conçus au niveau national par des organisations d'employeurs et de travailleurs. Le Syndicat canadien de la fonction publique a produit une trousse de prévention de la violence et du harcèlement au travail qui contient des informations sur la législation, des conseils de prévention et une liste type de points à vérifier lors des inspections. De même, UNISON, le syndicat de la fonction publique du Royaume-Uni, a fait paraître deux guides à l'intention des délégués à la sécurité, l'un sur le harcèlement moral et l'autre sur la façon de soutenir et de défendre les droits des travailleurs trans en vertu de la législation antidiscrimination (UNISON, 2015, p. 7). Le TUC a récemment publié un guide destiné à ses représentants syndicaux sur la lutte contre la violence, le harcèlement et la maltraitance à caractère racial sur le lieu de travail (TUC, 2016a, p. 6).

351. Aux Etats-Unis, le programme Fair Food, lancé par la Coalition des travailleurs d'Immokalee, a signé avec les producteurs participants de la région un code de conduite fondé sur les droits de la personne qui interdit la violence en tant que forme de discrimination⁵. La Fédération des employeurs de la Zambie a publié en 2011 un code de conduite dans lequel il est indiqué que les employeurs de travailleurs domestiques ne doivent pas faire subir à leurs employés, ou tolérer qu'ils subissent, de violence physique, psychologique, sexuelle ou verbale dans leur environnement de travail.

7.3. Formation, sensibilisation et politiques relatives au lieu de travail

7.3.1. Initiatives d'institutions et organismes gouvernementaux

352. Une fois qu'un cadre juridique a été établi, les gouvernements peuvent prendre plusieurs mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement (Nations Unies, 2010). En ce qui concerne la violence contre les femmes, certains organisent des activités

² Par exemple, le *Guide sur les droits de la personne et l'entreprise*, élaboré par la Commission des droits de l'homme de l'Afrique du Sud avec l'Institut danois pour les droits de l'homme, traite de la question du harcèlement et explique les voies de droit à la disposition des victimes de harcèlement pour porter plainte et obtenir réparation.

³ Code de bonnes pratiques sud-africain sur l'emploi des personnes handicapées.

⁴ *Code de bonnes pratiques du Botswana sur le harcèlement sexuel au travail* (2002); Institut national uruguayen de la femme, *Guide de procédure pour les cas de harcèlement sexuel au travail* (2009); ministère malaisien des Ressources humaines, *Code de bonnes pratiques sur la prévention et l'éradication du harcèlement sexuel au travail* (2000).

⁵ <http://www.fairfoodstandards.org/resources/fair-food-code-of-conduct/>.

de sensibilisation aux droits des femmes, à l'égalité entre les sexes et au droit des femmes de ne pas subir de violence. Par exemple, la loi organique de l'Espagne relative aux mesures de protection intégrale contre la violence à l'égard des femmes (2004) prévoit la réalisation d'un plan national de sensibilisation et de prévention concernant la violence envers les femmes, destiné à transmettre aux hommes et aux femmes des valeurs fondées sur le respect des droits de la personne et l'égalité entre les sexes ⁶. En Finlande, dans le cadre du programme «L'égalité est une priorité» coordonné par le ministère de l'Intérieur, plus de 600 communautés de travail ont participé à la campagne «Zone exempte de discrimination» consistant à combattre toute forme de discrimination et de harcèlement, y compris le harcèlement moral. Elles remplissent un formulaire de déclaration en ligne et reçoivent en échange un panneau «Zone exempte de discrimination» à apposer sur les lieux de travail ⁷.

353. Les programmes d'enseignement peuvent être utilisés pour modifier les schémas de comportements sociaux et culturels discriminatoires et les stéréotypes sexistes. La loi mexicaine sur le droit des femmes à vivre une vie sans violence (2007) prescrit la mise en place, à tous les degrés de l'enseignement, de programmes pédagogiques visant à promouvoir l'égalité entre les sexes ainsi qu'une vie sans violence pour les femmes.

354. Il est également important de sensibiliser les médias à la violence et au harcèlement. En Uruguay, le *Guide sur le traitement de la violence fondée sur le genre dans la couverture médiatique* (2015), qui fait partie du programme national intitulé «L'Uruguay uni pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes, des filles et des adolescentes», donne des conseils aux journalistes sur la façon de traiter la violence fondée sur le genre, telle que la violence domestique et le harcèlement sexuel au travail (Nations Unies, 2010, p. 32).

355. L'organisation dans les entreprises d'activités de formation et de sensibilisation, à propos des caractéristiques masculines ⁸ par exemple, peut contribuer à remettre radicalement en question les idées préconçues et à transformer les comportements culturels tant au sein du monde du travail qu'à l'extérieur (Holmes et Flood, 2013). Aux Etats-Unis, le programme «Hommes et femmes alliés contre la violence au travail et la violence domestique» (Men and Women as Allies), initiative conjointe du secteur privé et de la société civile, est un programme modèle visant à changer les comportements en milieu de travail; il s'intéresse aux conséquences de la violence domestique sur le lieu de travail et met en évidence les liens entre violence domestique, violence des hommes entre eux et harcèlement moral au travail (Wagner, Yates et Walcott, 2012, p. 107) ⁹.

356. En République de Corée, l'Institut pour la promotion de l'égalité des sexes et l'éducation dans ce domaine, créé par une loi en 2003, dispense aux agents de la fonction publique une formation sur la prévention du harcèlement sexuel et l'accompagnement psychologique lorsqu'il se produit.

357. Certains organismes de SST proposent aussi des activités de formation concernant la violence et le harcèlement sur les lieux de travail. Le Centre canadien d'hygiène et de

⁶ Voir aussi la loi du Guatemala contre le féminicide et les autres formes de violence à l'égard des femmes, 2008.

⁷ http://www.yhdenvertaisuus.fi/welcome_to_equality_fi/campaigns/discrimination-free-zone/.

⁸ Dans le contexte de l'égalité de genre, ces caractéristiques masculines, appelées aussi «masculinité», sont une construction sociale, culturelle et temporelle plutôt qu'une réalité biologique. Le terme renvoie à la façon dont est perçu ou imaginé le comportement spécifique des hommes dans un contexte donné.

⁹ Programme lancé par le Joint labor/management Work/Family Committee (Comité conjoint travail/famille, qui est un comité mixte travailleurs-employeurs) de Communications Workers of America (CWA) District 1, IBEW 2213, Verizon, CONNECT et l'Université Cornell.

sécurité au travail a créé une plate-forme de formation en ligne qui propose des cours sur des sujets tels que l'intimidation en milieu de travail, le comportement à adopter face à des clients difficiles ou hostiles et la violence familiale en milieu de travail ¹⁰, et a diffusé une série de podcasts sur la violence et le harcèlement au travail ¹¹. De même, l'Institut national français de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) possède une chaîne YouTube contenant de courtes vidéos d'information sur divers aspects de la sécurité et de la santé au travail, et notamment des risques psychosociaux tels que le stress au travail et la violence externe ¹².

7.3.2. Mesures prises par les employeurs: politiques d'entreprise

358. Les employeurs prennent différents types de mesures face à la violence et au harcèlement. Une mesure importante consiste à se doter d'une politique de tolérance zéro applicable aux travailleurs et aux clients de l'entreprise (Safe Work Australia, 2016). Un autre exemple de politique importante est l'interdiction de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail dans toute la chaîne d'approvisionnement d'IKEA, conformément à la norme IWAY (Politique d'IKEA en matière d'achat de produits, de matières premières et de services). Cette norme s'applique à tout vendeur, revendeur ou prestataire de services fournissant des matériels ou des services au groupe IKEA, et couvre tout le personnel engagé par le groupe ainsi que les travailleurs temporaires sur site, les travailleurs à la pièce, les prestataires extérieurs, notamment les travailleurs migrants, les stagiaires et les travailleurs en période d'essai. En vertu de la section 14 de la norme IWAY, les fournisseurs doivent appliquer des politiques et des procédures décrivant les mesures préventives et correctives prises pour lutter contre diverses formes de violence et ne doivent pas se livrer à ce type de comportement, que ce soit sur le lieu de travail ou dans les espaces de vie (espace domestique).

Encadré 7.2

Prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail en Jordanie

En 2013, le programme Better Work OIT/SFI a incité une usine de confection de Jordanie à prendre des mesures de lutte contre le harcèlement et a dispensé une formation aux membres de la direction, au personnel d'encadrement et aux ouvriers. A l'issue de cette intervention, le nombre de travailleurs déclarant comprendre les conséquences du harcèlement sexuel avait augmenté de plus de 40 pour cent. Le pourcentage d'amélioration était le même pour les membres de la direction et le personnel d'encadrement, qui se sont déclarés mieux à même de lutter contre le harcèlement sexuel. La participation au programme Better Work et à ses activités de prévention a entraîné une diminution de 18 points de pourcentage des problèmes de harcèlement sexuel chez les travailleurs.

Source: Brown et coll., 2016; BIT, 2014e.

¹⁰ https://www.cchst.ca/products/courses/course_listing.html. Voir aussi, aux Etats-Unis, le cours sur la prévention de la violence au travail pour le personnel infirmier proposé en ligne par l'Institut national pour la sécurité et la santé au travail: http://www.cdc.gov/niosh/topics/violence/training_nurses.html.

¹¹ http://www.cchst.ca/topics/hazards/psychosocial/violence/#ctgt_wb-auto-7.

¹² <https://www.youtube.com/playlist?list=PL3B68DC1F451D9D46>.

7.3.3. Mesures prises par les organisations de travailleurs: campagnes de sensibilisation et programmes de formation

359. Plusieurs syndicats nationaux ont lancé des campagnes et des programmes visant à combattre la violence et le harcèlement au travail.

360. Au Royaume-Uni, le Syndicat de la distribution et des secteurs connexes a lancé la campagne «Freedom from Fear» (N'ayons plus peur) pour protéger les travailleurs du commerce de détail contre la violence, les menaces et les mauvais traitements, à l'occasion de laquelle est organisée la «Semaine annuelle du respect pour les travailleurs du commerce de détail». Le thème de la semaine de 2016, «Keep Your Cool» (Gardez votre calme), a rappelé au public que le stress des achats de Noël n'était pas une excuse pour se montrer violent à l'égard des employés des magasins¹³.

361. Au Canada, le Programme des intervenantes auprès des femmes, lancé par Unifor (le plus grand syndicat du secteur privé canadien), est un exemple d'initiative conjointe syndicat/employeurs visant à créer un lieu de travail sûr et sain. Une intervenante auprès des femmes est une déléguée syndicale spécialement formée pour aider les femmes qui ont subi du harcèlement, de la violence ou de la maltraitance – que ce soit sur leur lieu de travail ou chez elles – à faire appel au service compétent dans l'entreprise ou aux services sociaux. Les femmes qui reçoivent assistance et soutien de l'intervenante ont plus de chances de pouvoir continuer à travailler (Unifor, 2013).

362. Plusieurs syndicats sont en première ligne de l'action menée face aux conséquences de la violence domestique sur le lieu de travail. Au Royaume-Uni, le syndicat national des travailleurs des transports RMT a élaboré en la matière une politique type qui s'articule autour de plusieurs priorités: protection contre les représailles pour absentéisme dû à la violence domestique, congé spécial pour les victimes et adoption de toutes les mesures raisonnablement possibles contre le risque de débordement de la violence domestique sur le lieu de travail. Cette politique préconise notamment d'interdire aux personnes non autorisées l'accès au lieu de travail ou de permettre aux employés d'utiliser des pseudonymes sur leurs badges s'ils craignent d'être identifiés par les auteurs des actes de violence¹⁴.

363. FIU-Equality est un programme de formation à l'égalité dans le cadre de l'entreprise mené conjointement par le Syndicat danois des métallurgistes (Dansk Metal), la Fédération nationale des syndicats du secteur des services (Serviceforbundet) et la Fédération unitaire des travailleurs danois (3F). Il vise, d'une part, à fournir aux délégués et autres employés une formation qui leur permette de repérer les collègues victimes de violence domestique et de savoir comment les aider et, d'autre part, à éliminer les tabous concernant cette forme de violence, rendant ainsi plus facile pour les victimes de chercher de l'aide sur leur lieu de travail et pour les représentants syndicaux et les autres employés de les aider (FIU, sans date, pp. 19-20).

¹³ <https://www.usdaw.org.uk/Campaigns/Freedom-From-Fear>.

¹⁴ <http://www.rmtlondoncalling.org.uk/files/rmt-model-domestic-violencepolicy.pdf>.

Chapitre 8

Vers une ou plusieurs normes internationales sur la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail

364. Comme cela a été exposé en détail dans ce rapport, la violence et le harcèlement dans le monde du travail ont des effets dévastateurs sur les individus, les entreprises, les économies et les sociétés.

365. Les pays s'efforcent de remédier à la situation par différents moyens – tels que la législation pénale, la législation du travail et les réglementations antidiscrimination et SST, soutenues par des politiques, des programmes de formation et d'autres mesures. Cependant, seuls quelques-uns des 80 pays examinés dans ce rapport le font au moyen d'une approche intégrée, les autres prenant, au mieux, des mesures ponctuelles de protection et de prévention, d'où des lacunes dans la protection pour de nombreux travailleurs.

366. L'importance d'une approche inclusive et intégrée a été soulignée lors de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, qui s'est tenue en 2016. Une telle approche garantirait que les mesures concrètes de protection contre la violence et le harcèlement liés au travail s'appliquent à tous les travailleurs, y compris ceux qui travaillent chez des particuliers, dans l'économie informelle et dans des petites et moyennes entreprises.

367. A l'heure actuelle, aucune norme juridique internationale ne traite de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, n'en donne une définition ni n'en délimite les contours. La réunion d'experts a conclu qu'il était nécessaire d'adopter de toute urgence un ou plusieurs instruments qui définissent une stratégie claire, globale et intégrée pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement.

368. Ce ou ces instruments seraient utiles et opportuns, si l'on considère la volonté croissante d'agir contre la violence et le harcèlement aussi bien dans la sphère privée que dans la sphère publique, exprimée notamment dans quatre objectifs de développement durable: santé et bien-être, égalité entre les sexes, travail décent et croissance économique, et réduction des inégalités (objectifs 3, 5, 8 et 10).

369. La présente section résume les principales lacunes des dispositions des législations nationales et du droit international visant à combattre la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, et propose une voie à suivre en vue de l'adoption d'une ou de plusieurs normes internationales en la matière, selon une approche inclusive ou globale et intégrée.

8.1. Analyse des lacunes de la législation relative à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail

370. *Lacunes des instruments internationaux en matière de lutte contre la violence et le harcèlement.* Il est évident depuis longtemps pour l'OIT que le travail décent est incompatible avec la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Une des premières conventions de l'OIT, la convention (n° 4) sur le travail de nuit (femmes), 1919 – adoptée dès la première année d'existence de l'OIT, qui est maintenant obsolète et fait l'objet d'une proposition d'abrogation¹ –, était destinée à protéger les femmes de la violence. Comme la vice-présidente travailleuse l'a rappelé à la réunion d'experts, la convention n° 4 était:

[destinée] à protéger ces dernières [les femmes] non seulement des longs horaires de travail mais également des risques de harcèlement sexuel et de violence sexuelle sur le lieu de travail, et lors des trajets. Cent ans plus tard, il est entendu que c'est la violence (et non les femmes) qui doit être bannie du lieu de travail. Les gouvernements et les partenaires sociaux ont un rôle crucial à jouer pour atteindre cet objectif (BIT, 2016c, paragraphe 28).

371. L'OIT a adopté de nombreuses normes qui ont trait à des formes particulières de violence et de harcèlement (voir section 3.1 pour un aperçu); aucune, toutefois, n'a pour objet principal la lutte contre la violence et le harcèlement ni ne définit les comportements en question, et aucune ne donne des orientations précises sur les mesures à prendre pour résoudre le problème. De plus, seules certaines formes de violence et de harcèlement sont mentionnées, et uniquement en ce qui concerne des catégories particulières de travailleurs ou des professions ou secteurs particuliers, notamment les travailleurs domestiques, les travailleurs vivant avec le VIH et les personnes autochtones. Le caractère ciblé de la protection laisse pour compte ceux qui ne sont pas couverts par ces instruments, c'est-à-dire la grande majorité des travailleurs de la planète.

372. La convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, protège les travailleurs dans l'emploi et la profession contre la discrimination fondée sur les motifs énumérés à l'article 1, paragraphe 1 a), ou sur tout autre motif spécifié par un Etat Membre après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs. Toutefois, aucune forme de violence et de harcèlement n'est précisément mentionnée, et la CEACR, qui a consacré de nombreux commentaires au harcèlement sexuel en tant que forme de discrimination fondée sur le sexe, a eu beaucoup moins l'occasion de s'exprimer sur le harcèlement ou la violence fondés sur les autres motifs cités dans la convention.

373. Au sein du système des Nations Unies, deux instruments internationaux font référence à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Cependant, comme les instruments de l'OIT, ils ne s'appliquent qu'à certaines catégories de personnes (les personnes handicapées et les femmes), ne définissent pas la notion et ne donnent pas d'orientations sur les mesures à prendre pour résoudre le problème.

374. L'absence de dispositions internationales indiquant comment s'attaquer à la violence et au harcèlement dans le monde du travail se révèle dans les lacunes considérables de la protection au niveau national, ou en est peut-être même la cause. Cela confirme qu'il est à la fois nécessaire et urgent d'adopter une ou plusieurs normes internationales spécifiques

¹ BIT: *Abrogation de quatre conventions internationales du travail et retrait de deux conventions internationales du travail*, rapport VII (1), Conférence internationale du Travail, 106^e session, Genève, 2017.

qui énonceraient un ensemble fondamental de principes constituant une approche inclusive et intégrée et donneraient des orientations sur la façon d'appliquer ces principes.

375. *Champ d'application et définition.* Si les pays sont de plus en plus nombreux à opter pour une législation du travail plus inclusive, ce qui manque principalement dans la législation sur la violence et le harcèlement au travail c'est la délimitation du champ d'application – à savoir qui est protégé, où et quand. Les travailleurs domestiques, par exemple, sont souvent plus exposés que d'autres au risque de violence et de harcèlement sur le lieu de travail parce qu'ils travaillent au domicile de leur employeur, mais ils ne sont pas toujours protégés par la législation. De plus, certaines modalités contractuelles restreignent parfois le champ de la protection, et les dispositions relatives à la violence et au harcèlement ne s'appliquent que rarement aux demandeurs d'emploi, pourtant exposés au risque de harcèlement, sexuel notamment.

376. De même, si plusieurs pays ont opté pour une définition large du lieu de travail, certaines législations du travail en donnent une définition très étroite qui le limite au lieu de travail physique. Or, on l'a vu dans le présent rapport, la violence et le harcèlement peuvent se produire pendant les trajets domicile-travail, à l'occasion d'activités et événements sociaux d'entreprise et par le truchement de technologies qui brouillent la ligne de démarcation entre lieux de travail, espaces «domestiques» et lieux publics.

377. Une autre lacune importante tient au fait que, lorsqu'il existe une législation, les textes se limitent généralement à certaines formes de violence et de harcèlement. De ce fait, il se peut que les autres formes soient exclues des stratégies de prévention et des interdictions, et que leurs victimes n'aient pas droit à réparation. Une définition exhaustive de la notion de «violence et harcèlement» comme désignant tout comportement qui cause un préjudice ou une souffrance de nature physique, psychologique ou sexuelle, ou qui porte atteinte à la dignité des travailleurs ou crée un environnement hostile, permettrait de résoudre ce problème et aiderait à venir à bout des stéréotypes sur les auteurs et les victimes. Bien que le cas soit relativement rare, une disposition législative interdisant uniquement le harcèlement sexuel des femmes a pour effet d'empêcher les victimes de sexe masculin de porter plainte. De plus, lorsque la définition ne mentionne que les cadres comme auteurs éventuels d'actes de violence et de harcèlement, elle exclut le harcèlement moral entre collègues ou le harcèlement de cadres par des salariés.

378. *Interdire la violence et le harcèlement dans le monde du travail.* Plusieurs pays s'attaquent à la violence et au harcèlement par la voie pénale, ce qui peut créer une sorte de vide juridique pour ce qui est des formes «banalisées» de cette violence, telles que le harcèlement sexuel et le harcèlement moral, considérées comme moins graves parce qu'elles sont très courantes, mais dont les effets à long terme sont tout aussi dévastateurs. Pour parer à une telle lacune, de nombreux pays ont adopté une conception plus large en inscrivant l'interdiction des différentes formes de violence et de harcèlement dans les lois relatives au travail, à la SST et à l'égalité et à la non-discrimination.

379. *Populations à risque.* La violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent toucher tout le monde, dans tous les secteurs et dans toutes les professions. Il est donc indispensable d'assurer une protection générale à tous les travailleurs. Cependant, pour que la prévention et la protection soient efficaces, il faut connaître et prendre en compte la situation et les besoins particuliers des personnes spécialement ou le plus fréquemment exposées à la violence. Ce sont notamment, mais pas exclusivement, les femmes, les personnes LGBTI, les personnes autochtones, les personnes handicapées, les personnes vivant avec le VIH et les personnes issues de communautés marginalisées, par exemple en raison de leur caste ou de leur appartenance à une minorité ethnique. En Europe et en Amérique du Nord, la violence et le harcèlement contre des populations particulières sont

en général traités comme une forme de discrimination, mais dans beaucoup d'autres régions la législation est lacunaire à cet égard.

380. *Prévention.* Une autre lacune importante concerne la prévention et la gestion de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail. Si, dans la plupart des pays, l'employeur a l'obligation de protéger de manière générale la santé et la sécurité des travailleurs, cette obligation ne s'étend pas toujours aux diverses formes de violence et de harcèlement.

381. Même dans les pays où les employeurs sont tenus de prendre – souvent en consultation avec les travailleurs – des mesures visant à prévenir et à gérer la violence et le harcèlement, leurs obligations ne sont pas définies de façon précise, si bien que les employeurs eux-mêmes et les organismes chargés de faire appliquer la loi ne connaissent pas vraiment ces obligations ni la manière de les concrétiser.

382. La violence et le harcèlement représentent un risque psychosocial de stress et d'épuisement professionnel. De même, d'autres types de risques psychosociaux tenant à l'environnement et à la structure organisationnelle du lieu de travail, à la culture et à des rapports de pouvoir inégaux peuvent entraîner violence et harcèlement lorsqu'ils ne sont pas éliminés ou atténués. Malgré la connaissance de ce phénomène, peu nombreux sont les Etats qui assimilent certaines formes de violence et de harcèlement à des risques psychosociaux ou exigent que les évaluations de risques incluent les risques psychosociaux liés à la violence et au harcèlement. Le fait d'inclure expressément ces risques dans la gestion de la SST, en particulier dans les professions ou les secteurs où plusieurs facteurs de risque de violence et de harcèlement convergent, rendrait probablement les lieux de travail plus sûrs. De la même façon, cibler des situations et des conditions de travail particulières, de nature à aggraver le risque de violence et de harcèlement, contribuerait dans une large mesure à prévenir la violence.

383. *Impact de la violence domestique/violence entre partenaires intimes sur le monde du travail.* Les employeurs ne sont pas responsables de la violence domestique que peuvent subir leurs employés lorsqu'elle ne se produit pas sur le lieu de travail. Cependant, compte tenu de l'impact avéré (sur les plans humain et financier) de ce type de violence sur le monde du travail, quelques Etats exigent des employeurs qu'ils prennent des mesures pour protéger et aider les victimes.

384. Le lieu de travail est propice à la prévention de la violence domestique, même lorsque cette violence a lieu ailleurs, car il permet de sensibiliser les différents acteurs à la question de l'égalité entre les sexes et de repérer et d'aider les victimes, qui se heurtent parfois à des obstacles pour rester sur le marché du travail. Un nombre croissant, qui reste néanmoins modeste, de lois et de conventions collectives prévoit des mesures liées au travail pour remédier aux conséquences de la violence domestique, notamment l'octroi de congés et d'une aide aux victimes.

385. En outre, un petit nombre de pays interdisent la violence domestique à caractère économique et l'exercice d'un contrôle coercitif comme des formes de violence qui empêchent les victimes d'accéder à l'emploi et de s'y maintenir et peut les priver des moyens financiers dont elles auraient besoin pour quitter une relation de maltraitance.

386. *Mécanismes de règlement des différends.* Il y a lacune de protection lorsque ni la législation qui régit la SST ni la législation du travail ne traitent de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, et notamment ne prévoient pas de mécanisme de plainte accessible et sûr, et que la seule solution qui s'offre aux salariés victimes est de démissionner et de tenter d'obtenir réparation auprès des tribunaux en vertu de la responsabilité délictuelle, du droit des contrats ou du droit civil. Sans processus de réparation pour la victime ou de transformation pour l'entreprise, on voit mal comment la

culture du lieu de travail pourrait changer de façon à ce que les comportements de violence et de harcèlement cessent.

387. L'institution de mécanismes internes et externes de règlement des différends offre aux travailleurs divers moyens de déposer plainte, en fonction de la forme de violence et de harcèlement qu'ils subissent, de l'auteur des faits, de la façon dont le problème a été géré sur le lieu de travail ainsi que des sanctions et réparations nécessaires. Elle permet aussi aux employeurs, aux organisations de travailleurs, aux inspecteurs du travail, aux organismes de défense des droits de la personne et aux tribunaux d'exercer un contrôle et de faire appliquer la législation relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail.

388. Lorsqu'il existe des mécanismes de règlement des différends, il est rarement spécifié que les plaintes doivent rester anonymes, et ce bien que les plaignants s'exposent à des représailles de la part de leur supérieur hiérarchique et de leurs collègues. De même, si de nombreux pays prévoient dans leur législation une protection spécifique contre les représailles pour les travailleurs qui se plaignent de violence et de harcèlement, ils sont beaucoup moins nombreux à protéger aussi les témoins et les lanceurs d'alerte, qui courent des risques similaires.

389. *Sanctions et réparations, et soutien et protection des victimes.* Seul un petit nombre de pays considèrent les conséquences sur la santé de la violence et du harcèlement liés au travail comme des maladies professionnelles indemnifiables au titre de l'assurance accidents du travail. De ce fait, il arrive souvent que des travailleurs atteints d'une incapacité physique ou mentale soient obligés de payer des frais importants de leur poche. C'est notamment le cas des travailleurs dont le contrat restreint l'accès aux prestations de sécurité sociale.

390. *Organismes chargés de faire appliquer la loi et collecte de données.* Sauf quelques exceptions notables, les inspecteurs du travail, les juges et autres acteurs concernés sont rarement formés à détecter les risques de violence et de harcèlement et n'ont pas toujours le pouvoir de faire cesser le travail, ou d'émettre des ordonnances provisoires, lorsque de tels risques existent. C'est particulièrement le cas pour la violence fondée sur le genre, où les connaissances, les compétences et la sensibilité des personnes chargées d'appliquer les mesures de protection pertinentes sont souvent insuffisantes. A ceci s'ajoute le fait que la collecte de données sur la prévalence de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail ne se fait pas à grande échelle et que, souvent, les données ne sont pas ventilées par sexe alors même que l'élaboration des lois et politiques doit nécessairement s'appuyer sur de telles données.

391. *Politiques nationales.* Les politiques nationales forment une base indispensable pour programmer l'éradication de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et progresser dans cette voie. Un grand nombre de pays se sont dotés de plans et de politiques qui incluent la lutte contre telle ou telle forme de violence liée au travail, par exemple le harcèlement sexuel, mais la plupart n'ont pas de politique nationale ciblant globalement toutes les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail.

392. *Rôle des partenaires sociaux.* De nombreuses organisations de travailleurs et d'employeurs répondent à la violence et au harcèlement dans le monde du travail par des campagnes, des systèmes de gestion de la SST sur le lieu de travail et des actions de sensibilisation. En revanche, les conventions collectives qui consolident et améliorent les mécanismes de prévention et de lutte contre la violence ne sont pas nombreuses. Lorsque les conventions collectives mentionnent la question de la violence et du harcèlement, elles expriment davantage le souhait de la voir résolue qu'elles n'énoncent clairement les droits et obligations de chacune des parties.

8.2. Valeur ajoutée d'un ou de plusieurs instruments internationaux

393. Le corpus actuel de normes de l'OIT permet un certain contrôle international de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Il manque toutefois un cadre juridique international clairement défini. Un ou plusieurs nouveaux instruments pourraient réaffirmer la protection internationale limitée à laquelle les travailleurs ont déjà droit dans ce domaine et apporter une valeur ajoutée en incluant tous les travailleurs et toutes les formes de violence et de harcèlement, ainsi qu'en traitant la question d'une manière exhaustive et intégrée.

8.3. Une approche inclusive et intégrée

394. Selon les conclusions de la réunion d'experts, «[i]l convient d'adopter une approche intégrée de la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail» (BIT, 2016a, annexe I, paragraphe 17). Les experts sont convenus que, pour combattre la violence et le harcèlement, il fallait:

- ❑ mettre en place une protection contre toutes les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail, et adopter des politiques ambitieuses en matière d'égalité et de non-discrimination;
- ❑ instituer des mécanismes de prévention et de soutien qui agissent sur les cultures négatives tant dans la société que sur le lieu de travail, sur les risques psychosociaux et sur la conception du lieu de travail, et étendre les systèmes de SST et les autres dispositifs de protection juridique relatifs à la violence et au harcèlement dans le monde du travail aux travailleurs, aux groupes et aux secteurs qui en sont exclus, en recensant et en comblant les lacunes;
- ❑ assurer le respect et l'application des règles par les pouvoirs publics ainsi que par les employeurs et les travailleurs et leurs organisations, et réunir de meilleures données sur la prévalence de la violence et du harcèlement;
- ❑ instituer des procédures accessibles, confidentielles et accélérées de dépôt de plainte qui garantissent que les témoins et les plaignants ne feront pas l'objet de représailles, et prendre des mesures correctives de nature judiciaire, administrative et disciplinaire ainsi que des mesures de soutien aux victimes lorsque se sont produits des actes de violence et de harcèlement;
- ❑ se doter d'outils et de cadres stratégiques appropriés, et prendre d'autres mesures qui permettent d'agir efficacement contre la violence et le harcèlement (BIT, 2016a, annexe I, paragraphes 16-29).

8.4. Quels pourraient être les éléments essentiels d'une convention et d'une recommandation de l'OIT?

395. Bien que ni la réunion d'experts ni le Conseil d'administration n'aient donné d'indications sur le nombre et la forme de nouveaux instruments éventuels, l'analyse qui précède donne à penser qu'une convention et une recommandation seraient souhaitables.

396. Une convention serait essentielle pour signaler sans ambiguïté que la violence et le harcèlement sont inacceptables, sont véritablement l'antithèse du travail décent, et que ce problème exige donc qu'une attention sérieuse lui soit consacrée d'urgence.

397. Une recommandation compléterait la convention en donnant des indications plus détaillées et concrètes sur la façon de traduire en actes les principes énoncés dans la convention.

398. Pour parvenir à une approche inclusive et intégrée, il conviendrait d'énoncer des principes essentiels et clairs en termes généraux dans une convention, de sorte qu'ils soient universellement applicables. Les axes principaux en seraient les suivants: donner une définition exhaustive de la violence et du harcèlement; affirmer le droit de tous les travailleurs d'évoluer dans un monde du travail exempt de violence et de harcèlement; prévoir que la législation nationale devra interdire toutes les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail, y compris toutes les formes de violence fondée sur le genre; prévoir que la législation nationale devra prescrire des mesures de prévention systématique et l'inclusion des risques psychosociaux ainsi que de la violence et du harcèlement dans les systèmes de gestion de la SST; prévoir que la législation nationale devra instituer des mécanismes d'application et de suivi, notamment des mécanismes de plainte sûrs et accessibles pour les cas de violence et de harcèlement; prévoir l'instauration de sanctions pour les auteurs des actes ainsi que de mesures de réparation et de soutien pour les victimes. Chaque principe pourrait ensuite être présenté dans les dispositions détaillées et les indications précises d'une recommandation. Si un ou plusieurs instruments sont adoptés, il faudra définir et appliquer une stratégie visant à en promouvoir la ratification.

Figure 8.1. Principes d'une approche inclusive et intégrée de la lutte contre la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail



399. Outre une convention complétée par une recommandation, qui se présenteraient sous forme de deux instruments distincts, il est également possible d'opter pour un instrument unique comportant des dispositions contraignantes et non contraignantes. Le contenu de cet instrument serait le même que celui d'une convention assortie d'une recommandation, la seule différence tenant à la présentation et à la structure. Dans cet instrument juridique unique, les dispositions non contraignantes, qui fourniraient des indications sur la mise en

œuvre des dispositions contraignantes, figureraient à la suite de ces dernières. Ce format ferait clairement apparaître les liens et complémentarités entre les deux ensembles de dispositions. Il reprendrait, sous une forme simplifiée, la structure novatrice de la convention du travail maritime, 2006 (MLC, 2006), et constituerait une nouvelle manière de concevoir l'établissement des normes internationales du travail intégrées, en améliorant leur articulation et cohérence internes. Si les mandants tripartites devaient exprimer une préférence pour cette option, le Bureau préparerait, bien avant la tenue de la première discussion à la Conférence, des explications détaillées sur les modalités pratiques qui permettraient de regrouper en un seul et même instrument des dispositions contraignantes et non contraignantes.

400. On trouvera ci-dessous une liste de dispositions potentielles des deux instruments, tirée de l'analyse et des conclusions qui se dégagent du présent rapport. A noter toutefois que cette liste n'est pas exhaustive et que d'autres dispositions peuvent également être envisagées.

Convention	Recommandation
Présenter les éléments constitutifs de la violence et du harcèlement, en mettant l'accent sur les conséquences de ces comportements, notamment sur les préjudices physique, psychologique et sexuel.	
Présenter les éléments entrant la définition du «lieu de travail».	
Définir un champ d'application vaste, de sorte que la convention s'applique à tous les travailleurs, qui exercent tout type d'emploi ou de profession, quel que soit leur statut contractuel, dans tous les secteurs de l'économie – formelle ou informelle –, y compris aux stagiaires et aux apprentis, aux personnes bénévoles, aux demandeurs d'emploi, ainsi qu'aux personnes licenciées ou ayant leur contrat de travail suspendu.	
Affirmer le droit à un monde du travail exempt de toute forme de violence et de harcèlement et la nécessité d'adopter une approche inclusive et intégrée de la lutte contre la violence et le harcèlement.	
Affirmer la nécessité de respecter les principes et droits fondamentaux au travail:	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> reconnaître que la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, sont des instruments essentiels pour permettre aux employeurs et aux travailleurs de créer des lieux de travail exempts de violence et de harcèlement.
Prévoir l'adoption de mesures visant à interdire toutes les formes de violence et de harcèlement, en particulier la violence fondée sur le genre, dans le monde du travail:	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> interdire la violence et le harcèlement dans le droit du travail, de la sécurité et de la santé au travail, de l'égalité et de la non-discrimination, ainsi que dans le droit pénal, selon qu'il conviendra; <input type="checkbox"/> élaborer dans les pays d'origine, de destination et de transit, une législation interdisant la violence et le harcèlement envers les travailleuses migrantes, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

Convention	Recommandation
<p>Elaborer une législation et des politiques d'égalité pour les groupes de travailleurs qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement, tels que, mais pas uniquement: les femmes, les jeunes, les migrants, les personnes handicapées, les membres des peuples autochtones et tribaux, les personnes LGBTI, les personnes vivant avec le VIH et les membres de communautés marginalisées en raison de leur caste ou de leur appartenance à une minorité ethnique par exemple.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> s'inspirer d'autres instruments et principes directeurs internationaux en matière de sécurité et de santé, tels que ceux qui promeuvent les systèmes de gestion de la SST; <input type="checkbox"/> adopter des mesures spécifiques pour les secteurs, les professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs à la violence et au harcèlement, comme le travail de nuit, le travail isolé, le secteur de la santé, les services d'urgence, le travail domestique, les services, les transports, l'éducation et les loisirs; <input type="checkbox"/> élaborer des politiques en consultation avec les travailleurs pour interdire toutes les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail, définir les obligations des employeurs et des travailleurs, et donner des informations sur les procédures de plainte et d'enquête; <input type="checkbox"/> souligner que les évaluations des risques devraient être effectuées avec la participation des travailleurs et devraient tenir compte des dangers et risques psychosociaux, y compris ceux qui sont dus à des tiers (tels que les clients et le public), ainsi que de la présence de facteurs qui aggravent les risques de violence et de harcèlement: rapports de pouvoir déséquilibrés, normes de genre et normes culturelles et sociales négatives, et discrimination.
<p>Mettre en place une approche systématique de la prévention de toutes les formes de violence et de harcèlement, en prenant en compte les secteurs, les professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs à la violence et au harcèlement, grâce à l'adoption de politiques promouvant sur les lieux de travail la tolérance zéro de toutes les formes de violence et de harcèlement, l'obligation pour les employeurs d'évaluer les dangers et les risques, l'élimination dans toute la mesure possible des dangers et des risques liés au travail, l'obligation d'informer les travailleurs des risques de violence et de harcèlement, la formation concernant la violence et le harcèlement liés au travail, s'il y a lieu:</p>	
<p>Assurer, de manière efficace, le suivi et le contrôle de l'application de la législation nationale relative à la violence et au harcèlement, notamment en assurant l'accès à des mécanismes formels de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement – tant en interne, sur le lieu de travail, qu'à l'extérieur de l'unité économique. Ces mécanismes devraient être confidentiels, sûrs, équitables et efficaces, protéger les plaignants, les témoins et les lanceurs d'alerte contre les représailles et apporter un soutien aux victimes.</p>	<p>souligner que les «moyens de recours et de réparation appropriés» comprennent:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> la réintégration dans l'emploi; <input type="checkbox"/> une réparation du préjudice moral et matériel; <input type="checkbox"/> une ordonnance enjoignant à l'employeur de mettre fin à certains comportements ou exigeant un changement des politiques ou des pratiques; <input type="checkbox"/> les frais de justice et les dépens; <input type="checkbox"/> une indemnisation en cas de handicap: psychosocial ou physique ou d'incapacité de travailler causés par des faits de violence et de harcèlement liés au travail.
<p>Promouvoir la mise en place de moyens de recours et de réparation appropriés pour les victimes de violence et de harcèlement, ainsi que de sanctions pour les auteurs d'infractions:</p>	

Convention	Recommandation
<p>Promouvoir, afin d'aider les victimes de violence fondée sur le genre, des mesures et des services spécifiques:</p>	<p>préciser les mesures et les services dont devraient bénéficier les victimes de violence fondée sur le genre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> des tribunaux possédant une expertise dans les affaires de violence fondée sur le genre; <input type="checkbox"/> une formation intégrant les considérations de genre pour les inspecteurs du travail, les juges, les fonctionnaires de police et autres agents publics afin qu'ils puissent détecter la violence et le harcèlement et y remédier; <input type="checkbox"/> des équipes ou unités spéciales au sein des organismes chargés de faire appliquer la loi ayant compétence pour traiter les plaintes pour violence et harcèlement, en particulier les plaintes pour violence fondée sur le genre; <input type="checkbox"/> des juridictions appliquant une procédure accélérée dans les affaires de violence fondée sur le genre; <input type="checkbox"/> le renversement de la charge de la preuve dans les affaires de violence fondée sur le genre. <input type="checkbox"/> des centres de crise pour les victimes de violence fondée sur le genre; <input type="checkbox"/> des permanences téléphoniques conseillant gratuitement les plaignants; <input type="checkbox"/> l'assouplissement des horaires de travail et une aide à la réinsertion dans le marché du travail; <input type="checkbox"/> des services d'urgence, une prise en charge médicale, y compris un soutien psychologique; <input type="checkbox"/> un congé pour les victimes de violence fondée sur le genre; <input type="checkbox"/> des services accessibles, sur les plans linguistique et culturel, aux travailleuses migrantes qui sont victimes de violence fondée sur le genre.
<p>Prévoir que les travailleurs ont le droit de se retirer d'une situation de travail dont ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave de violence et de harcèlement, sans subir de conséquences indues:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> promouvoir la formation aux questions de genre des inspecteurs du travail; <input type="checkbox"/> promouvoir l'élargissement du mandat de différentes instances nationales afin qu'elles luttent contre la violence et le harcèlement; <input type="checkbox"/> promouvoir la collecte systématique de statistiques sur la violence et le harcèlement, y compris la violence fondée sur le genre.
<p>Préconiser l'élaboration, en coopération avec les travailleurs, les employeurs et leurs organisations, de politiques, principes directeurs, recueils de directives pratiques, campagnes de sensibilisation et d'autres formes d'action visant à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence fondée sur le genre. Les mesures suivantes pourraient être prises:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> promouvoir la mise en place de programmes visant à lutter contre les rapports de pouvoir déséquilibrés, les normes de genre et normes culturelles et sociales négatives, ainsi que la discrimination, qui accroissent les risques de violence et de harcèlement; <input type="checkbox"/> promouvoir l'établissement de lignes directrices et l'organisation de formations intégrant les questions de genre afin d'aider les travailleurs, les employeurs et leurs organisations, les juges, les inspecteurs du travail, la police et d'autres acteurs concernés à remplir la mission que leur attribuent le droit du travail, la législation sur la SST et d'autres lois en matière de violence et de harcèlement; <input type="checkbox"/> promouvoir l'élaboration d'outils types tant généraux que sectoriels – codes de bonnes pratiques, politiques et outils d'évaluation des risques sur le lieu de travail – pour toutes les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail. Ces outils devraient tenir compte des besoins spécifiques des travailleurs les plus exposés à la violence, les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les membres des peuples autochtones et tribaux, les personnes LGBTI, les personnes vivant avec le VIH et les membres de communautés marginalisées en raison de leur caste ou de leur appartenance à une minorité ethnique;

Convention	Recommandation
	<ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="836 315 1410 488">❑ promouvoir l'organisation de campagnes de sensibilisation transmettant le message que la violence et le harcèlement, fondés sur le genre en particulier, sont inacceptables et dénonçant les comportements discriminatoires qui perpétuent la violence et le harcèlement et stigmatisent les plaignants et les victimes de violence;<li data-bbox="836 490 1410 600">❑ promouvoir les initiatives visant à prévenir la violence et le harcèlement par des programmes d'enseignement intégrant les questions de genre à tous les niveaux de l'éducation;<li data-bbox="836 602 1410 775">❑ promouvoir la sensibilisation des journalistes et autres personnels des médias aux droits des femmes et aux causes profondes de la violence fondée sur le genre, afin d'influer sur la façon dont la violence et le harcèlement, fondés sur le genre et autres, sont traités dans les médias et influencent les comportements sociétaux;<li data-bbox="836 777 1410 860">❑ promouvoir l'organisation de campagnes conjointes visant à promouvoir des environnements de travail positifs et exempts de violence et de harcèlement.

Questionnaire

A sa 325^e session (octobre 2015), le Conseil d'administration a décidé d'inscrire une question normative concernant la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail à l'ordre du jour de la 107^e session (juin 2018) de la Conférence internationale du Travail en vue d'une double discussion. Lors de sa 328^e session (octobre 2016), à l'issue de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (octobre 2016)¹, le Conseil d'administration a décidé de remplacer le terme «violence» par «violence et harcèlement» dans le titre de la question inscrite à l'ordre du jour de la 107^e session (juin 2018) de la Conférence².

Le but du présent questionnaire est de demander aux Etats Membres d'exprimer leur avis sur la portée et le contenu du ou des instruments proposés après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Le Bureau international du Travail préparera un rapport pour la Conférence sur la base des réponses reçues, qui devront lui parvenir le 22 septembre 2017 au plus tard. Dans la mesure du possible, il serait souhaitable que le questionnaire soit rempli sous forme électronique et transmis à l'adresse VIOLENCEHARASSMENT@ilo.org, mais il est également possible de le renvoyer sous forme imprimée au Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY) du Bureau international du Travail, à Genève.

I. Forme du ou des instruments internationaux

1. *La Conférence internationale du Travail devrait-elle adopter un ou plusieurs instruments concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail?*

Commentaires:

¹ BIT, *Rapport final*, Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (3-6 octobre 2016), http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546304/lang--fr/index.htm, et Rapport soumis pour discussion sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (3-6 octobre 2016), http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_525011/lang--fr/index.htm.

² Documents GB.328/PV, paragr. 357 b), et GB.328/INS/17/5, Rapport du Directeur général, Cinquième rapport supplémentaire: Résultat de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533578.pdf.

2. *Dans l’affirmative, le ou les instruments devraient-ils prendre la forme:*

a) *d’une convention?*

b) *d’une recommandation?*

c) *d’une convention complétée par une recommandation, sous forme de deux instruments distincts ou d’un instrument unique comportant des dispositions contraignantes et non contraignantes?*

Commentaires:

II. Préambule

3. *Le préambule du ou des instruments devrait-il rappeler que la Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales?*

Commentaires:

4. *Le préambule du ou des instruments devrait-il réaffirmer la pertinence des conventions fondamentales de l’Organisation internationale du Travail?*

Commentaires:

5. *Le préambule du ou des instruments devrait-il affirmer le droit de toute personne d’évoluer dans un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, notamment de violence fondée sur le genre?*

Commentaires:

6. *Le préambule du ou des instruments devrait-il rappeler que la violence et le harcèlement dans le monde du travail:*
- a) *constituent une violation des droits humains, sont inacceptables et sont incompatibles avec le travail décent;*
 - b) *nuisent aux relations sur le lieu de travail, à la motivation, à la santé et à la productivité des travailleurs, à la qualité des services publics et privés et à la réputation de l'entreprise, et risquent d'empêcher les travailleurs, en particulier les femmes, d'entrer sur le marché du travail, d'y rester et de progresser dans leur carrière?*

Commentaires:

7. *Le préambule du ou des instruments devrait-il reconnaître que l'adoption d'une approche inclusive et intégrée, qui s'attaque aux causes et aux facteurs de risque sous-jacents, est indispensable pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail?*

Commentaires:

8. *D'autres considérations devraient-elles figurer dans le préambule du ou des instruments? Dans l'affirmative, veuillez préciser.*

Commentaires:

III. Définitions et champ d'application

9. *Aux fins du ou des instruments, l'expression «violence et harcèlement» devrait-elle désigner un continuum de comportements et de pratiques inacceptables – qu'ils se produisent une seule fois ou de manière répétée – ayant pour but ou pour effet de causer un dommage d'ordre physique, psychologique ou sexuel?*

Commentaires:

10. *Aux fins du ou des instruments, l'expression «violence et harcèlement dans le monde du travail» devrait-elle s'appliquer à des situations qui se produisent:*
- 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 ou prend ses repas;*
 - c) *pendant les trajets domicile-travail;*
 - d) *à l'occasion de déplacements ou de voyages professionnels ou d'événements, d'activités sociales ou de formations liés au travail;*
 - e) *dans le cadre de communications d'ordre professionnel effectuées au moyen des technologies de l'information et de la communication?*

Commentaires:

11. *Aux fins du ou des instruments, le terme «employeur» devrait-il inclure les intermédiaires?*

Commentaires:

12. *Aux fins du ou des instruments, le terme «travailleurs» devrait-il désigner les personnes qui exercent tout type d'emploi ou de profession, quel que soit leur statut contractuel, dans tous les secteurs de l'économie formelle ou informelle, notamment:*

- a) *les personnes en formation, les stagiaires et les apprentis;*
- b) *les personnes bénévoles;*
- c) *les demandeurs d'emploi;*
- d) *les travailleurs licenciés ou ayant leur contrat de travail suspendu?*

Commentaires:

13. *D'autres termes devraient-ils être définis dans le ou les instruments? Dans l'affirmative, veuillez préciser.*

Commentaires:

IV. Contenu d'une convention

14. *La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait reconnaître le droit de toute personne d'évoluer dans un monde du travail exempt de violence et de harcèlement et adopter, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive et intégrée en vue d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, qui comprenne:*

- a) *l'interdiction dans la législation de toutes les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail;*
- b) *la prise en compte de la question de la violence et du harcèlement dans les politiques applicables;*
- c) *l'adoption d'une stratégie globale de prévention;*
- d) *la mise en place de mécanismes de contrôle de l'application et de suivi;*
- e) *des moyens de recours et de réparation ainsi qu'un soutien pour les victimes;*
- f) *des sanctions pour les auteurs d'infractions;*
- g) *l'élaboration d'outils et de documents d'orientation?*

Autres (veuillez préciser).

Commentaires:

A. Principes et droits fondamentaux au travail et protection

15. *La convention devrait-elle prévoir que, pour éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, chaque Membre devrait respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession?*

Commentaires:

16. *La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait adopter une législation nationale interdisant toute forme de violence et de harcèlement dans le monde du travail, notamment toute forme de violence fondée sur le genre?*

Commentaires:

17. *La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait se doter d'une législation et de politiques garantissant à tous les travailleurs le droit à l'égalité et à la non-discrimination, y compris aux femmes et aux travailleurs qui appartiennent à un ou plusieurs groupes qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment:*

- a) les jeunes travailleurs;*
- b) les travailleurs migrants;*
- c) les travailleurs en situation de handicap;*
- d) les travailleurs issus des peuples autochtones et tribaux;*
- e) les travailleurs LGBTI (lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués);*
- f) les travailleurs vivant avec le VIH;*
- g) les travailleurs issus de communautés marginalisées, par exemple ceux qui appartiennent à une caste ou à une minorité ethnique?*

Autres (veuillez préciser).

Commentaires:

B. Mesures de prévention

18. *La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait:*

- a) prendre des mesures visant à prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail;*
- b) recenser les secteurs, les professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs à la violence et au harcèlement;*
- c) prendre des mesures pour que les travailleurs concernés bénéficient d'une protection effective?*

Commentaires:

19. *La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait se doter d'une législation nationale qui prescrive aux employeurs de prendre des mesures visant à prévenir toutes les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail, en particulier:*
- a) *prendre en compte la violence, le harcèlement et les risques psychosociaux dans les systèmes existants de gestion de la sécurité et de la santé au travail;*
 - b) *adopter, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique de tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de violence et de harcèlement;*
 - c) *recenser les dangers et évaluer les risques de violence et de harcèlement en associant les travailleurs et leurs représentants, et prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques;*
 - d) *informer les travailleurs des dangers et des risques de violence et de harcèlement recensés ainsi que des mesures de protection et de prévention correspondantes, et leur dispenser une formation à cet égard?*

Commentaires:

C. Contrôle de l'application, suivi et soutien aux victimes

20. *La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait prendre des mesures appropriées pour assurer le suivi et le contrôle de l'application de la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail?*

Commentaires:

21. *La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait veiller à ce que tous les travailleurs aient facilement accès à des mécanismes de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement, qui soient sûrs, équitables et efficaces et qui comprennent:*

- a) *des mécanismes d'enquête et de plainte au niveau de l'unité économique;*
- b) *l'accès aux tribunaux et autres juridictions;*
- c) *des mécanismes de règlement des différends extérieurs à l'unité économique;*
- d) *la protection des plaignants, des témoins et des lanceurs d'alerte contre les représailles;*
- e) *des moyens de recours et de réparation appropriés;*
- f) *des mesures d'assistance juridique, sociale ou administrative pour les plaignants;*

g) *des sanctions contre les auteurs de violence et de harcèlement?*

Commentaires:

22. *La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait prendre d'autres mesures pour que les victimes de violence fondée sur le genre dans le monde du travail, en milieu urbain ou en milieu rural, aient accès de manière effective à des mécanismes spécialisés et rapides de règlement des différends ainsi qu'à un soutien, des services et des moyens de recours et de réparation spécifiques?*

Commentaires:

23. *La convention devrait-elle prévoir que tout travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave de violence et de harcèlement, sans subir de conséquences indues?*

Commentaires:

D. Appui et orientations au niveau national

24. *La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, prendre des mesures pour que:*

- a) *la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail soit traitée dans les politiques nationales pertinentes, telles que les politiques de sécurité et de santé au travail, d'égalité et de non-discrimination, y compris en matière de genre, et de migration;*
- b) *des orientations, des ressources et d'autres outils concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail soient mis à la disposition des travailleurs, des employeurs et de leurs représentants ainsi que des autorités chargées du contrôle de l'application de la législation;*

- c) *des campagnes de sensibilisation et d'autres initiatives soient mises en œuvre en vue d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence fondée sur le genre?*

Commentaires:

E. Moyens de mise en œuvre

25. *La convention devrait-elle prévoir que chaque Membre devrait mettre en œuvre les dispositions qu'elle contient au moyen de la législation, de conventions collectives ou d'autres mesures conformes à la pratique nationale, notamment en étendant ou en adaptant les mesures existantes de sécurité et santé au travail à la question de la violence et du harcèlement et en élaborant des mesures spécifiques si nécessaire?*

Commentaires:

V. Contenu d'une recommandation

A. Principes et droits fondamentaux au travail et protection

26. *La recommandation devrait-elle prévoir que, dans le cadre d'une approche inclusive et intégrée visant à mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, les Membres devraient inclure des dispositions relatives à toutes les formes de violence et de harcèlement dans le droit du travail, de la sécurité et la santé au travail et de la non-discrimination ainsi que dans le droit pénal selon qu'il conviendrait?*

Commentaires:

27. *La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient faire en sorte que les travailleurs qui sont davantage exposés à la violence et au harcèlement en raison de leur appartenance à un secteur ou de leur profession ou de leurs modalités de travail jouissent pleinement de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, conformément à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et à la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949?*

Commentaires:

28. *La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient prendre des mesures pour:*
- a) *encourager la négociation collective à tous les niveaux comme moyen de prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail et d'y remédier;*
 - b) *faciliter cette négociation collective en recueillant et en diffusant des informations sur les tendances et les bonnes pratiques concernant le processus de négociation et le contenu des conventions collectives?*

Commentaires:

29. *La recommandation devrait-elle prévoir que, pour éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, les Membres devraient reconnaître les effets de la violence domestique sur le monde du travail et prendre des mesures pour y remédier?*

Commentaires:

30. *La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient prendre des mesures législatives ou autres pour protéger, dans les pays d'origine, de destination et de transit, les travailleurs migrants, en particulier les travailleuses migrantes, contre la violence et le harcèlement, y compris la violence fondée sur le genre?*

Commentaires:

B. Mesures de prévention

31. *La recommandation devrait-elle prévoir que les dispositions de la législation et les politiques nationales en matière de santé et de sécurité au travail relatives à la violence et au harcèlement devraient tenir compte des instruments de l'Organisation internationale du Travail qui traitent de la sécurité et de la santé au travail, tels que la convention (n° 155) et la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; la convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985; la convention (n° 171) et la recommandation (n° 178) sur le travail de nuit, 1990; et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006?*

Commentaires:

32. *La recommandation devrait-elle prévoir que l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs de politiques du lieu de travail relatives à la violence et au harcèlement devraient comprendre:*

- a) la mise en place de programmes de prévention de la violence et du harcèlement assortis d'objectifs mesurables;*
- b) la définition des droits et obligations des travailleurs et des employeurs;*
- c) la consultation, l'information et la formation des travailleurs et de leurs représentants;*
- d) des informations sur les procédures de plainte et d'enquête;*
- e) des dispositions garantissant que toutes les communications internes et externes concernant la violence et le harcèlement sont dûment prises en considération et suivies d'effet?*

Commentaires:

33. *La recommandation devrait-elle prévoir que les évaluations des risques sur le lieu de travail devraient tenir compte des facteurs d'aggravation du risque de violence et de harcèlement, en particulier des dangers et risques psychosociaux, y compris ceux qui sont dus à des tiers (clients, public, etc.), à des rapports de pouvoir déséquilibrés, à des normes de genre et des normes culturelles et sociales négatives ainsi qu'à la discrimination?*

Commentaires:

34. *La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient:*

- a) *adopter des mesures spécifiques pour les secteurs, les professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs à la violence et au harcèlement, comme le travail de nuit, le travail isolé, les services, le secteur de la santé, les services d'urgence, le travail domestique, les transports, l'éducation et les loisirs;*
- b) *veiller à ce que ces mesures n'excluent ni ne restreignent en aucune manière la participation des femmes ou d'autres groupes de travailleurs?*

Commentaires:

C. Contrôle de l'application, suivi et soutien aux victimes

35. *La recommandation devrait-elle prévoir que parmi les moyens de recours et de réparation appropriés en cas de violence et de harcèlement qui sont mentionnés à la question 21 figurent notamment:*

- a) *la réintégration dans l'emploi;*
- b) *une réparation du préjudice moral et matériel;*
- c) *une ordonnance enjoignant à l'employeur de mettre fin à certains comportements ou exigeant un changement des politiques et des pratiques;*
- d) *les frais de justice et les dépens?*

Commentaires:

36. *La recommandation devrait-elle prévoir l'indemnisation des victimes de violence et de harcèlement lorsque celles-ci se retrouvent en situation de handicap psychosocial ou physique ou d'incapacité de travail?*

Commentaires:

37. *La recommandation devrait-elle prévoir que les mécanismes spécialisés et rapides de règlement des différends destinés aux victimes de violence fondée sur le genre, mentionnés à la question 22, devraient comporter:*

- a) *des tribunaux possédant une expertise dans les affaires de violence fondée sur le genre;*
- b) *des procédures accélérées;*

- c) *le déplacement de la charge de la preuve;*
- d) *l'accès des plaignants à des conseils et une assistance juridiques;*
- e) *des guides et autres moyens d'information mis à disposition dans les langues couramment parlées dans le pays?*

Autres (veuillez préciser).

Commentaires:

38. *La recommandation devrait-elle prévoir que le soutien, les services et les moyens de recours et de réparation spécifiques mentionnés à la question 22 pour les victimes de violence fondée sur le genre devraient comprendre:*

- a) *un congé pour les victimes de violence domestique;*
- b) *l'assouplissement des horaires de travail des victimes de traque et de violence domestique;*
- c) *une aide à la réinsertion dans le marché du travail;*
- d) *des services de conseil et d'information, notamment sur le lieu de travail;*
- e) *des permanences téléphoniques 24 heures sur 24;*
- f) *des services d'urgence;*
- g) *une prise en charge médicale;*
- h) *des centres de crise, y compris des centres d'hébergement;*
- i) *des unités spéciales de la police pour soutenir les victimes?*

Autres (veuillez préciser).

Commentaires:

39. *La recommandation devrait-elle préconiser pour les auteurs de violence et de harcèlement une aide sous la forme d'un accompagnement psychologique ou d'autres mesures appropriées pour éviter la récidive et faciliter la réintégration de ces personnes dans le monde du travail?*

Commentaires:

40. *La recommandation devrait-elle prévoir que les inspecteurs du travail ont pour mandat de lutter contre la violence et le harcèlement et sont habilités à ordonner:*

- a) *des mesures provisoires en cas de violence et de harcèlement;*
- b) *l'arrêt du travail en cas de violence et de harcèlement ou de danger imminent et grave de violence et de harcèlement?*

Autres (veuillez préciser).

Commentaires:

41. *La recommandation devrait-elle prévoir que les inspecteurs du travail devraient recevoir une formation sur les questions de genre pour pouvoir détecter la violence et le harcèlement, les dangers et risques psychosociaux, la violence fondée sur le genre et la discrimination exercés contre certains groupes de travailleurs, et y remédier?*

Autres situations (veuillez préciser).

Commentaires:

42. *La recommandation devrait-elle prévoir que le mandat des instances nationales chargées des questions de sécurité et de santé au travail ou d'égalité et de non-discrimination, y compris en matière de genre, devrait englober la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail?*

Commentaires:

43. *La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient recueillir des données et publier des statistiques ventilées par sexe sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence fondée sur le genre?*

Commentaires:

D. Appui et orientations au niveau national

44. *La recommandation devrait-elle prévoir que les politiques nationales relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination, y compris en matière de genre, ainsi qu'à la violence fondée sur le genre, notamment contre les femmes, devraient englober la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail?*

Commentaires:

45. *La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient concevoir, mettre en œuvre ou diffuser selon qu'il convient:*

- a) *des programmes visant à agir sur les facteurs qui augmentent le risque de violence et de harcèlement, comme les rapports de pouvoir déséquilibrés, les normes de genre et les normes culturelles et sociales négatives ainsi que la discrimination;*
- b) *des lignes directrices et une formation intégrant les considérations de genre, d'une part, pour aider les juges, les inspecteurs du travail, les fonctionnaires de police et d'autres agents publics à s'acquitter de leur mandat en ce qui concerne la violence et le harcèlement et, d'autre part, pour aider les employeurs à prévenir la violence et le harcèlement et à y remédier;*
- c) *des modèles de codes de bonnes pratiques, de politiques et d'outils d'évaluation des risques sur le lieu de travail, de portée générale ou propres à chaque secteur, pour toutes les formes de violence et de harcèlement, qui tiennent compte de la situation particulière des travailleurs qui sont touchés de manière disproportionnée;*
- d) *des campagnes de sensibilisation qui attirent l'attention sur le caractère inacceptable de la violence et du harcèlement, en particulier de la violence fondée sur le genre, et s'attaquent aux comportements discriminatoires et à la stigmatisation des plaignants ou des victimes;*
- e) *des programmes d'enseignement intégrant les questions de genre à tous les niveaux du système éducatif;*
- f) *des programmes de formation et des supports d'information à l'intention des journalistes et autres professionnels des médias sur la violence fondée sur le genre, ses causes profondes et les facteurs de risque;*
- g) *des campagnes visant à promouvoir des lieux de travail sûrs, sains, harmonieux et exempts de violence et de harcèlement?*

Commentaires:

46. *La recommandation devrait-elle prévoir que les Membres devraient mettre à la disposition des travailleurs de l'économie informelle et de leurs associations des ressources et une assistance pour qu'ils puissent prévenir la violence et le harcèlement, y compris la violence fondée sur le genre, dans l'économie informelle et y remédier?*

Commentaires:

VI. Problèmes particuliers

47. *La législation ou la pratique nationales présentent-elles des particularités susceptibles de rendre difficile l'application du ou des instruments dans la pratique?*

Commentaires:

48. *(Pour les Etats fédéraux seulement) En cas d'adoption du ou des instruments, la question à l'étude relèverait-elle des autorités fédérales ou, en totalité ou en partie, des entités qui constituent la fédération?*

Commentaires:

49. *Y a-t-il d'autres aspects ou problèmes pertinents qui ne sont pas traités dans le présent questionnaire et qu'il faudrait prendre en considération dans le ou les instruments?*

Dans l'affirmative, veuillez préciser.

Commentaires:

Bibliographie

- Access Economics Pty Ltd. 2004. *The cost of domestic violence to the Australian economy: Part I* (Canberra, Commonwealth d'Australie).
- Addati, L. et coll. 2014. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world* (Genève, BIT).
- Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) et coll. Sans date. *Preventing workplace harassment and violence: Joint guidance implementing a European social partner agreement*. Disponible à l'adresse: <http://www.hse.gov.uk/violence/preventing-workplace-harassment.pdf>.
- Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA). 2002. *Harcèlement moral sur le lieu de travail et La violence au travail*, Factsheets, n^{os} 23 et 24.
- . 2014. *Current and emerging issues in the healthcare sector, including home and community care*, rapport de l'Observatoire européen des risques (Luxembourg, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail).
- . 2015. *Prix des bonnes pratiques «Lieux de travail sains» 2014-2015: prévention du stress et des risques psychosociaux au travail*.
- . Sans date. «Risques psychosociaux et stress au travail». Disponible à l'adresse: <https://osha.europa.eu/fr/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
- American Academy of Experts in Traumatic Stress. 2014. «Workplace violence». Disponible à l'adresse: <http://www.aets.org/article179.htm> [4 juillet 2016].
- Anonyme. 2006. «Unison demands action on “culture of violence” against professionals», dans *Community Care*, n^o 1623, p. 12.
- Antai, D. 2011. «Controlling behavior, power relations within intimate relationships and intimate partner physical and sexual violence against women in Nigeria», dans *BMC Public Health*, vol. 11. DOI: 10.1186/1471-2458-11-511.
- Appelbaum, S.H. et coll. 2012. «Workplace bullying: Consequences, causes and controls (part two)», dans *Industrial and Commercial Training*, vol. 44, pp. 337-344. DOI: 10.1108/00197851211254770.
- Asian Pacific Institute on Gender-Based Violence. Sans date. «Gender-based violence: Patriarchy and power». Disponible à l'adresse: <http://www.api-gbv.org/violence/patriarchy-power.php> [10 juin 2016].
- Association du transport aérien international (IATA). 2015. *Guidance on unruly Passenger prevention and management*.
- Asuagbor, L. 2016. *Status of implementation of the Protocol to the African Charter on Human and People's Rights on the Rights of Women in Africa*, rapport de M^{me} Lucy

Asuagbor, commissaire, Rapporteuse spéciale sur les droits des femmes en Afrique (Commission africaine des droits de l'homme et des peuples), 60^e session, Commission de la condition de la femme, 18 mars 2016 (New York). Disponible à l'adresse: <http://www.peaceau.org/uploads/special-rapporteur-on-rights-of-women-in-africa-presentation-for-csw-implementation.pdf>.

- Baby, M. et coll. 2014. «“Violence is not part of our job”: A thematic analysis of psychiatric mental health nurses’ experiences of patient assaults from a New Zealand perspective», dans *Issues in Mental Health Nursing*, vol. 35, pp. 647-655. DOI: 10.3109/01612840.2014.892552.
- Baines, D. et Cunningham, I. 2011. «“White knuckle care work”: Violence, gender and new public management in the voluntary sector», dans *Work Employment and Society*, vol. 25, pp. 760-776. DOI: 10.1177/0950017011419710.
- Banerjee, A. et coll. 2012. «Structural violence in long-term, residential care for older people: Comparing Canada and Scandinavia», dans *Social Science and Medicine*, vol. 74, pp. 390-398. DOI: 10.1016/j.socscimed.2011.10.037.
- Baxter, J. et Wallace, K. 2009. «Outside in-group and out-group identities? Constructing male solidarity and female exclusion in UK builders’ talk», dans *Discourse Society*, vol. 20, n^o 4, pp. 411-429. DOI: 10.1177/0957926509104021.
- Berdahl, J. et Moore, C. 2006. «Workplace harassment: double jeopardy for minority women», dans *Journal of Applied Psychology*, vol. 91, n^o 2, pp. 426-436.
- Beugré, C. et coll. 2006. «Transformational leadership in organizations: An environment-induced model», dans *International Journal of Manpower*, vol. 27, pp. 52-62. DOI: 10.1108/01437720610652835.
- BIT. 1988. *Egalité dans l'emploi et la profession*, étude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie 4B) (Genève).
- . 1996. *Egalité dans l'emploi et la profession*, étude spéciale de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie 4B) (Genève).
- . 2004. *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène* (Genève).
- . 2011a. *Cambodia – addressing HIV vulnerabilities of indirect sex workers during the financial crisis: Situation analysis, strategies and entry points for HIV/AIDS workplace education* (Bangkok).
- . 2011b. *Système de gestion de la SST: un outil pour une amélioration continue* (Genève, Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail).
- . 2011c. *Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans l'agriculture* (Genève).
- . 2012a. *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, rapport III (partie 1B) (Genève).
- . 2012b. *Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail*, document GB.316/INS/4 (Genève).

-
- 2013a. *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad: exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana* (San José).
 - 2013b. *Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail (pour 2015 et au-delà)*, document GB.319/INS/2 (Genève).
 - 2013c. *Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail: propositions pour l'ordre du jour de la 103^e session (2014) et de sessions ultérieures de la Conférence*, document GB.317/INS/2(Rev.) (Genève).
 - 2013d. *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection* (Genève).
 - 2013e. *Men and masculinities: Promoting gender equality in the world of work*, document de travail (Genève).
 - 2013f. *Work-related violence and its integration into existing surveys*, document de séance n° 7 distribué à la 19^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 2-11 oct. 2013.
 - 2014a. *Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail*, document GB.322/INS/2 (Genève).
 - 2014b. *Case Study: Addressing sexual harassment in Jordan's garment industry* (Genève, programme «Better Work»).
 - 2014c. *Las barreras al empleo de las personas viviendo con VIH en el Conurbano Bonaerense Argentina: Un estudio exploratorio* (Buenos Aires, Bureau de pays de l'OIT pour l'Argentine).
 - 2014d. *Procès-verbaux de la 322^e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail*, document GB.322/PV (Genève).
 - 2014e. *The case against verbal abuse in garment factories: Evidence from Better Work*, note de recherche (Genève, programme «Better Work»).
 - 2015a. *Procès-verbaux de la 325^e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail*, document GB.325/PV (Genève).
 - 2015b. *Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail (2017-2019)*, document GB.323/INS/2 (Genève).
 - 2015c. *Discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity: Results of the ILO's PRIDE Project* (Genève).
 - 2016a. *Rapport du Directeur général. Cinquième rapport supplémentaire: résultat de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*, document GB.328/INS/17/5 (Genève).
 - 2016b. *Rapport soumis pour discussion à la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (3-6 octobre 2016)* (Genève).
 - 2016c. *Rapport de la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (Genève, 3-6 octobre 2016)*, document GB.329/INS/INF/3 (Genève).
 - 2016d. *Les femmes au travail: tendances 2016* (Genève).
 - 2016e. *L'emploi et le travail décent au service de la paix et de la résilience: révision de la recommandation (n° 71) sur l'emploi (transition de la guerre à la paix), 1944*, rapport V (2), Conférence internationale du Travail, 105^e session (Genève).

- . 2016f. *Promouvoir une migration équitable*, étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 105^e session (Genève).
- . Sans date. «Violence et stress». Disponible à l'adresse: <http://www.ilo.org/sector/activities/topics/violence-and-stress/lang--fr/index.htm> [16 juin 2016].
- et coll. 2002. *Directives générales sur la violence au travail dans le secteur de la santé* (Genève).
- Bower, M. 1966. *The will to manage: corporate success through programmed management* (New York, McGraw-Hill).
- Bowie, V. 2002. «Workplace violence: a second look», document présenté à la Conférence sur la prévention de la délinquance, organisée par l'Institut australien de criminologie et le Service de la prévention de la délinquance du ministère australien de la Justice, Commonwealth Attorney-General's Department, Sydney, 12-13 sept. 2002.
- Brown, D. et coll. 2016. *The impact of better work – A joint program of the International Labour Organization and the International Finance Corporation*, document de travail, Tufts University Labor Lab. Disponible à l'adresse: <https://sites.tufts.edu/laborlab/files/2016/06/Better-Work-Report-Final-Version-26-R-September-2016.docx>.
- Buckley, C. 2016. «A danger for doctors in China: Patients' angry relatives». Disponible à l'adresse: http://www.nytimes.com/2016/05/19/world/asia/china-attacks-doctors-hospitals.html?_r=0.
- Bureau de normalisation du Québec (BNQ) et Association canadienne de normalisation (Groupe BNQ-CSA). 2013. *Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail: prévention, promotion et lignes directrices pour une mise en œuvre par étapes* (Norme nationale du Canada, Calgary et Ontario).
- Campbell, C. 2014. «Ethical decision making and zero tolerance: Meeting needs of the patient and healthcare provider», quatrième Conférence internationale sur la violence dans le secteur de la santé.
- Caponecchia, C. et Wyatt, A. 2011. *Preventing workplace bullying: An evidence-based guide for managers and employees* (Londres, Routledge).
- Cemaloğlu, N. 2011. «Primary principals' leadership styles, school organizational health and workplace bullying», dans *Journal of Educational Administration*, vol. 49(5), pp. 495-512. DOI: 10.1108/09578231111159511.
- Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST). 2016. «Violence en milieu de travail», Fiches d'information/Réponses SST. Disponible à l'adresse: <http://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/violence.html> [7 avril 2016].
- Centre international de formation de l'OIT et Fair Wear Foundation. 2016. *Une trousse à outils sur la violence sexiste dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*.
- Chappell, D. et Di Martino, V. 2006. *Violence at work*, 3^e édition (Genève, BIT).
- Cihon, P. et Castagnera, J. 2013. *Employment and Labor Law* (Mason, South-Western Cengage Learning).

- Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT). 2012. *Psychosocial risk assessments: SLIC inspection campaign 2012*, Final report.
- . 2015. *Annual report 2014*.
- Commission européenne. 1998. *Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'Union européenne* (Bruxelles).
- . 2015. *Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work. Final report* (Bruxelles).
- Commission internationale de la santé au travail (CIST), Comité scientifique sur la santé au travail et le développement. 2014. *Creating a safe and healthy workplace. A guide to occupational health and safety for entrepreneurs, owners and managers*. Disponible à l'adresse: http://www.icohweb.org/site/multimedia/oh-guide/formatted_ohs_guide_v6_2015.pdf.
- Commission ontarienne des droits de la personne. 2011. *Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe*. Disponible à l'adresse: <http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-pr%C3%A9vention-du-harc%C3%A8ment-sexuel-et-du-harc%C3%A8ment-fond%C3%A9-sur-le-sexe-0>.
- Commission pour l'égalité et les droits de l'homme. 2011. *Hidden in plain sight: Inquiry into disability-related harassment* (Londres).
- Confédération européenne des syndicats (CES). 2012. *Programme d'action de la CES sur l'égalité hommes-femmes* (Bruxelles).
- Confédération syndicale internationale (CSI). 2008a. *Combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail: un guide syndical* (Bruxelles).
- . 2008b. *Parvenir à l'égalité de genre: un manuel syndical* (Bruxelles).
- . 2014. *Facilitating exploitation: a review of labour laws for migrant domestic workers in Gulf Cooperation Council countries*, ITUC Legal and Policy Brief (Bruxelles).
- Congrès des syndicats britanniques (TUC). 2016a. *Combating racist abuse in the workplace. A TUC guide to protecting migrant and Black and Minority Ethnic workers from violence, harassment and abuse*.
- . 2016b. *Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016* (Londres).
- Congrès du travail du Canada. 2015. «Mettre fin à la violence contre les femmes». Disponible à l'adresse: <http://congresdutravail.ca/enjeux-et-recherche/mettre-fin-%C3%A0-la-violence-contre-les-femmes> [16 juin 2016].
- Crenshaw, K. 1989. «Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics», dans *University of Chicago Legal Forum*, vol. 1989, n° 1, art. 8.
- de Haan, W. 2008. «Violence as an essentially contested concept», dans Body-Gendrot, S. et Spierenburg, P. (dir. de publication), dans *Violence in Europe: Historical and contemporary perspectives* (éditions Springer), pp. 27-40.
- Denenberg, R. et Denenberg, T. 2012. «Workplace violence and the media: The myth of the disgruntled employee», dans *Work*, vol. 42, pp. 5-7. DOI: 10.3233/WOR-2012-1321.

- DeSouza, E. et Cerqueira, E. 2009. «From the kitchen to the bedroom: Frequency rates and consequences of sexual harassment among female domestic workers in Brazil», dans *Journal of interpersonal violence*, vol. 24(8), pp. 1264-1284. DOI: 10.1177/0886260508322189.
- Dhir, R. 2015. *Indigenous peoples in the world of work in Asia and the Pacific: A status report* (Genève, BIT).
- Disability Rights International (DRI) – Guatemala. 2015. «Protecting the lives and integrity of women with disabilities detained at the National Mental Health Hospital, Guatemala, through the Inter-American Human Rights System», dans *Making it work initiative on gender and disability inclusion: advancing equity for women and girls with disabilities*, pp. 10-12.
- Einarsen, S. 2005. «The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience», dans *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, vol. 7-3. DOI: 10.4000/pistes.3156.
- et Skogstad, A. 1996 «Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations», dans *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, pp. 185-201. DOI: 10.1080/13594329608414854.
- et coll. (dir. de publication). 2003. *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (Londres, Taylor and Francis).
- Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes). 2011. *Gender-based violence and the workplace. Report of the Expert Group Meeting organized by UN Women, 12-13 December 2011*. Disponible à l'adresse: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/ianwge2012/Executive-Summary-EGM-GBV-Workplace-Feb-21.pdf>
- . 2012. *Estimating the cost of domestic violence against women in Viet Nam* (Hanoï).
- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Etats-Unis. 2016. *Report of the Co-Chairs of the EEOC Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace*.
- Equal Rights Advocates. 2014. *Moving women forward on the 50th anniversary of Title VII of the Civil Rights Act. A three-part series. Part One: Sexual Harassment Still Exacting a Hefty Toll* (San Francisco).
- EuroCommerce. 2009. *Stop! Prévention de la violence causée par des tiers dans le commerce: guide pratique* (Bruxelles).
- European Trade Union Confederation-Confédération européenne des syndicats (ETUC-CES) et coll. 2008. *Implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress. Report by the European Social Partners adopted at the Social Dialogue Committee on 18 June 2008*.
- EverSafe. 2015. «Workplace violence and harassment training power point» (Eversafe Media Inc.). Disponible à l'adresse suivante: <http://eversafe.ca/free-workplace-violence-and-harassment-training-power-point> [15 juin 2016].
- Fair Wear Foundation et coll. 2013. *Standing firm against factory floor harassment: Preventing violence against women garment workers in Bangladesh and India* (ONU Femmes).

- Faley, R. et coll. 1999. «Estimating the organizational costs of sexual harassment: The case of the US Army», dans *Journal of Business and Psychology*, vol. 13, pp. 461-484.
- Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF). Sans date. *C'est notre lot quotidien au travail mais ce n'est pas normal. Non à la violence au travail!* (Londres).
- Ferrante, J. 2015. *Sociology: A global perspective*, 9^e édition (Cengage Learning).
- Fischinger, P. 2010. «“Mobbing”: The German law of bullying», dans *Comparative Labour Law and Policy Journal*, vol. 32, n^o 1, pp. 153-184.
- FIU-Ligestilling. Sans date. *FIU-Equality Training of elected union representatives for greater equality*. Disponible à l'adresse: <http://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/FIU-Equality-Training-of-elected-union-representatives-for-greater-equality-1.pdf>.
- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound). 2013. *Violence physique et psychologique sur le lieu de travail* (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne).
- . 2015. *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies* (Dublin).
- . 2016. *Sixth European Working Conditions Survey: Overview report* (Luxembourg).
- Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP). 2009. *UNFPA Strategy and framework for action to addressing gender-based violence*.
- Forastieri, V. (dir. de publication). 2012. *SOLVE: Intégrer la promotion de la santé dans les politiques de sécurité et santé au travail*, 2^e édition (Genève, BIT).
- Gamonal, S. et Ugarte, L. 2012. «Sexual and moral harassment in the workplace», présentation faite à l'occasion du vingtième Congrès mondial du droit du travail et de la sécurité sociale (Santiago du Chili).
- Garcia-Rivera, B. et coll. 2014. «The hidden face of mobbing behaviour: Survey application of the Cisneros inventory in a maquila facility in Mexico», dans *Contaduría y Administración*, vol. 59, pp. 175-193. DOI: 10.1016/S0186-1042(14)71248-3.
- Gelms, J. 2012. «High-tech harassment: Employer liability under Title VII for employee social media misconduct», dans *Washington Law Review*, vol. 87, p. 249.
- Giga, S. et coll. 2008. *The costs of workplace bullying, Research commissioned by the dignity at work Partnership: A Partnership Project Funded Jointly by Unite the Union and the Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform*.
- Giunti, A. 2015. «Il mobbing per maternità colpisce mezzo milione di lavoratrici ogni anno». Disponible à l'adresse: <http://espresso.repubblica.it/attualita/2015/03/30/news/il-mobbing-post-maternita-colpisce-mezzo-milione-di-lavoratrici-ogni-anno-1.206373> [16 juin 2016].
- Graham, I. 2003. «Pour en finir avec le harcèlement: légiférer ou négocier?», dans *La violence au travail*, Education ouvrière 2003/4, n^o 133, pp. 61-67 (Genève, BIT). Disponible à l'adresse: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_112473.pdf.

- Grinberg, E. 2015. «Sexual harassment: How to make science safer for women», CNN, 4 nov. 2015. Disponible à l'adresse: <http://edition.cnn.com/2015/11/04/living/geoff-marcy-astronomy-harassment-feat/index.html> [4 juillet 2016].
- Groupe de la Banque mondiale. 2015. *Les femmes, l'entreprise et le droit 2016: parvenir à l'égalité* (Washington, DC).
- Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH). 2013. «Ghana's criminal justice and mental health practices need critical attention to be more humane». Disponible à l'adresse: <http://newsarchive.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=13990&LangID=E>.
- Health and Safety Executive (HSE). 1995. *Preventing violence to retail staff* (Royaume-Uni).
- . 2002. *Work-related violence case studies: Managing the risk in smaller businesses*.
- . 2006. *Violence at work: A guide for employers* (Londres).
- Heath, R. 2014. «Women's access to labor market opportunities, control of household resources, and domestic violence: Evidence from Bangladesh», dans *World Development*, vol. 57, pp. 32-46. DOI: 10.1016/j.worlddev.2013.10.028.
- Heiskanen, M. 2007. «Violence at Work in Finland; Trends, Contents, and Prevention», dans *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, vol. 8, n° 1, pp. 22-40.
- Herscovis, M.S. et Barling, J. 2010. «Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators», dans *Journal of Organizational Behavior*, vol. 31, pp. 24-44.
- Hillis, K. 2013. «Bullying in Law Enforcement: End the Silence Paper», présentation faite à la XLII^e session de la School of Law Enforcement Supervision (Little Rock).
- Hoel, H. et coll. 2014. *The ups and downs of LGBs' workplace experiences: Discrimination, bullying and harassment of lesbian, gay and bisexual employees in Britain* (Manchester, Manchester Business School).
- Holland, K.J. et Cortina, L.M. 2016. «Sexual Harassment: Undermining the well-being of working women», dans Connerley, M.L. et Wu, J. (dir. de publication), *Handbook on well-being of working women* (Dordrecht, éditions Springer), pp. 83-101.
- Holmes, S. et Flood, M. 2013. *Genders at work: Exploring the role of workplace equality in preventing men's violence against women* (Sydney, White Ribbon).
- Hsiao, P. 2015. «Power harassment: the tort of workplace bullying in Japan», dans *UCLA Pacific Basin Law Journal*, vol. 32, pp. 181-201.
- Human Rights Watch. 2016. *Living in Hell: Abuses against people with psychosocial disabilities in Indonesia* (New York).
- Humphrey, S. et Kahn, A. 2000. «Fraternities, Athletic Teams, and Rape», dans *Journal of Interpersonal Violence*, vol. 15, n° 12, pp. 1313-1322.
- Husn, H.A. et coll. 2015. *The other migrant crisis: Protecting migrant workers against exploitation in the Middle East and North Africa* (Genève, Organisation internationale pour les migrations, en partenariat avec la Walk Free Foundation).
- Hutchinson, M. 2009. «Restorative approaches to workplace bullying: Educating nurses towards shared responsibility», dans *Contemporary Nurse*, vol. 32, n° 1-2, pp. 147-155.

- Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE). 2014. *Estimating the costs of gender-based violence in the European Union* (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne).
- . Sans date. «What is gender-based violence?». Disponible à l'adresse: <http://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence> [10 juin 2016].
- Institut national de la sécurité et de la santé au travail, Etats-Unis. 2012. *Home healthcare workers: How to prevent violence on the job* (Atlanta).
- International Labor Rights Forum. 2002. *Violence against women in the workplace in Kenya: Assessment of workplace sexual harassment in the commercial agriculture and textile manufacturing sectors in Kenya*.
- Jacobs, S. et coll. 2015. «Sexual harassment in an east African agribusiness supply chain», dans *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 26, pp. 393-410. DOI: 10.1177/1035304615595604.
- Jayaraman, S. 2013. «“Living Off Tips”: Restaurant Workers Campaign for a Living Wage», Women's Media Center, 2 oct. 2013. Disponible à l'adresse: <http://www.womensmediacenter.com/feature/entry/living-off-tips-restaurant-workers-campaign-for-a-living-wage> [8 juin 2016].
- Jespersen, A.H. et coll. 2015. «Internal audits of psychosocial risks at workplaces with certified OHS management systems», dans *Safety Science*, vol. 84, pp. 201-209.
- Kaplan, B. et coll. 2013. «Violence against health care workers», dans *Medical Journal of Islamic World Academy of Sciences*, vol. 21, pp. 8-9.
- Kelleher, F. et coll. 2011. *Women and the teaching profession: Exploring the feminisation debate* (Londres et Paris, Commonwealth Secretariat).
- Keogh, P. et Byrne, C. 2016. *Crisis, concern and complacency: A study on the extent, impact and management of workplace violence and assault on social care workers* (Social Care Ireland).
- Kimmel, M. 2004. «Masculinity as homophobia: Fear, shame and silence in the construction of gender identity», dans Murphy, P. (dir. de publication), *Feminism and masculinities* (Oxford University Press).
- Krug, E.G. et coll. (dir. de publication). 2002. *Rapport mondial sur la violence et la santé* (Genève, Organisation mondiale de la santé).
- LaMontagne, A. et coll. 2009. «Unwanted sexual advances at work: Variations by employment arrangement in a sample of working Australians», dans *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, vol. 33, pp. 173-179. DOI: 10.1111/j.1753-6405.2009.00366.x.
- Lampman, C. et coll. 2009. «Contrapower Harassment in Academia: A Survey of Faculty Experience with Student Incivility, Bullying, and Sexual Attention», dans *Sex Roles*, vol. 60, pp. 331-346.
- Larson, C. 2013. «China's female factory workers face widespread sexual harassment», dans *China Labour Bulletin* (Hong-kong, Chine), 11 déc. 2013.
- Lerouge, L. 2010. «Moral Harassment in the workplace: French law and European perspectives», dans *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 32, pp. 109-152.

- et Naito, S. 2016. «Bullying and Law in Japan», dans Lerouge, L. (dir. de publication), *Psychosocial risks in labour and social security law: A comparative legal approach* (éditions Springer).
- Leymann, H. 1990. «Mobbing and psychological terror at workplaces», dans *Violence and Victims*, vol. 5, pp. 119-126.
- Lippel, K. 2016. *Addressing occupational violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, document de travail n° 5/2016.
- et Sikka, A. 2010. «Access to workers' compensation benefits and other legal protections for work-related mental health problems: a Canadian overview», dans *Canadian Journal of Public Health/Revue canadienne de santé publique*, vol. 101, suppl. 1, pp. S16-22.
- Luo, M. 2016. «An open letter to the woman who told my family to go back to China». Disponible à l'adresse: <http://www.nytimes.com/2016/10/10/nyregion/to-the-woman-who-told-my-family-to-go-back-to-china.html>.
- Mason, G. 2002. *The spectacle of violence: Homophobia, Gender and Knowledge* (New York, Routledge).
- Masselot, A. et coll. 2012. *La lutte contre la discrimination fondée sur la grossesse, la maternité et la parentalité: mise en pratique du droit de l'UE et du droit national dans 33 pays européens*, Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres (Bruxelles, Commission européenne).
- Matulewicz, K. 2015. «Law and the construction of institutionalized sexual harassment in restaurants», dans *Canadian Journal of Law and Society/Revue canadienne Droit et Société*, vol. 30, pp. 401-419. DOI: 10.1017/cls.2015.12.
- McCann, D. 2005. *Sexual harassment at work: National and international responses*, Série des conditions de travail et d'emploi, n° 2 (Genève, BIT).
- McCurry, J. 2015. «Japanese women suffer widespread “maternity harassment” at work», dans *The Guardian* (Londres), 18 nov. 2015.
- . 2016. «Death from overwork: Japan's “karoshi” culture blamed for young man's heart failure». Disponible à l'adresse: <https://www.theguardian.com/world/2016/oct/18/death-from-overwork-japans-karoshi-culture-blamed-young-mans-heart-failure>.
- McFerran, L. 2016. «Domestic violence is a workplace issue: Australian developments 2009-2016». Disponible à l'adresse: <https://www.wgea.gov.au/completed-australian-research/domestic-violence-workplace-issue-australian-developments-2009-2016>.
- McLaughlin, H. et coll. 2012. «Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power», dans *American Sociological Review*, vol. 77, pp. 625-647. DOI: 10.1177/0003122412451728.
- Melzer, S. 2002. «Gender, work, and intimate violence: Men's occupational violence spillover and compensatory violence», dans *Journal of Marriage and Family*, vol. 64, pp. 820-832. DOI: 10.1111/j.1741-3737.2002.00820.x.
- Milczarek, M. 2010. *Workplace violence and harassment: A European picture*, rapport de l'Observatoire européen des risques (Luxembourg, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA)).
- Ministère de la Justice des Etats-Unis, Federal Bureau of Investigation Academy. 2004. *Workplace violence: Issues in response* (Quantico, Virginie).

- , Office of Justice Programs, Bureau of Justice Statistics. 2001. *Violence in the workplace, 1993-1999. Special Report* (Washington, DC).
- Ministère de la Main-d'œuvre, Singapour. 2015. *Tripartite advisory on managing workplace harassment*.
- Ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Brésil. 2015. *Domestic workers: Rights and duties*.
- Ministère du Travail, Etats-Unis, Administration de la santé et de la sécurité au travail (OSHA). 2002. *OSHA Fact Sheet: Workplace violence* (Washington, DC).
- . 2009. *Recommendations for workplace violence prevention programs in late-night retail establishments* (Washington, DC).
- . 2010. *OSHA Factsheet preventing violence against taxi and for-hire drivers* (Washington, DC).
- . 2011. *Enforcement procedures for investigating or inspecting workplace violence incidents* (Washington, DC).
- Mistry, M. et Latoo, J. 2009. «Bullying: a growing workplace menace», dans *British Journal of Medical Practitioners*, vol. 2, n° 1, pp. 23-26.
- Mollica, K. et Danehower, C. 2014. «Domestic violence and the workplace: The employer's legal responsibilities», dans *Journal of Management and Marketing Research*, vol. 17, pp. 1-11.
- Monks, C. et Coyne, I. 2011. *Bullying in different contexts* (Cambridge, Cambridge University Press).
- Moon, B. et coll. 2015. «Violence against teachers in South Korea: Negative consequences and factors leading to emotional distress», dans *Violence and Victims*, vol. 30, pp. 279-292.
- National Center for Injury Prevention and Control. 2003. *Costs of intimate partner violence against women in the United States* (Atlanta, Centers for Disease Control and Prevention).
- National Sexual Violence Resource Center. 2013. *Sexual violence & the workplace*. Disponible à l'adresse: http://www.nsvrc.org/sites/default/files/publications_nsvrc_overview_sexual-violence-workplace.pdf.
- Nations Unies. 2010. *Manuel de législation sur la violence à l'égard des femmes* (New York).
- Ness, K. 2012. «Constructing masculinity in the building trades: "Most jobs in the construction industry can be done by women"», dans *Gender, Work & Organization*, vol. 19, pp. 654-676. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2010.00551.x.
- Newman, C. et coll. 2011. «Workplace violence and gender discrimination in Rwanda's health workforce: Increasing safety and gender equality», dans *Human Resources for Health*, vol. 9. DOI: 10.1186/1478-4491-9-19.
- Office des Nations Unies contre la drogue et le crime. 2015. *Combating violence against migrants: Criminal justice measures to prevent, investigate, prosecute and punish violence against migrants, migrant workers and their families and to protect victims* (Vienne, Office des Nations Unies, et Fédération internationale des sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge).

- Omari, M. et Paull, M. (dir. de publication). 2016. *Workplace abuse, incivility and bullying: Methodological and cultural perspectives* (New York, Routledge).
- Organisation mondiale de la santé (OMS). 2009. «Promoting gender equality to prevent violence against women», dans *Violence Prevention: The Evidence* (Genève).
- . 2016. *Global plan of action to strengthen the role of the health system within a national multisectoral response to address interpersonal violence, in particular against women and girls, and against children*. Disponible à l'adresse: http://www.who.int/topics/violence/draft_one_gpav_3_08_2015_sep1.pdf?ua=1.
- et Groupe de la Banque mondiale. 2011. *Rapport mondial sur le handicap* (Genève).
- Organisation des Etats américains (OEA). 2012. *Second hemispheric report on the implementation of the Belém do Pará Convention*.
- Organisation internationale des employeurs (OIE). 2014. *L'autonomisation économique des femmes* (Genève).
- . Sans date. «Diversité». Disponible à l'adresse: <http://www.ioe-emp.org/fr/domaines-daction/diversite/>.
- Ozdemir, S.M. 2012. «An investigation of violence against teachers in Turkey», dans *Journal of Instructional Psychology*, vol. 39, pp. 51-62.
- Parlement du Commonwealth d'Australie, Chambre des représentants, Commission permanente sur l'éducation et l'emploi. 2012. *Workplace bullying: We just want it to stop* (Canberra).
- Paul, S. 2016. «Women's labour force participation and domestic violence: Evidence from India», dans *Journal of South Asian Development*. DOI: 10.1177/0973174116649148.
- Phillips, J. et Vandenbroek, P. 2014. «Domestic, family and sexual violence in Australia: An overview of the issues», Parliamentary library (Parlement d'Australie), Research Paper Series, 2014-15.
- Pillinger, J., Schmidt, V. et Wintour, N. 2016. *Négociation pour instaurer l'égalité entre hommes et femmes, Négociation collective et relations professionnelles*, Note d'information n° 4 (Genève, BIT).
- Plankey-Videla, N. 2012. *We are in this dance together: Gender, power, and globalization at a Mexican garment firm* (Rutgers University Press).
- Productivity Commission, gouvernement de l'Australie. 2010. *Performance benchmarking of Australian business regulation: Occupational health and safety*. Disponible à l'adresse: <http://www.pc.gov.au/inquiries/completed/regulation-benchmarking-ohs/report/ohs-report.pdf> [13 janv. 2017].
- Public Broadcasting System. 2003. «A class divided. Introduction». Disponible à l'adresse: <http://www.pbs.org/wgbh/frontline/article/introduction-2/>.
- Quinlan, M. 2012. «The “pre-invention” of precarious employment: The changing world of work in context», dans *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 23, pp. 3-24.
- . 2015. «The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety» dans *Série des conditions de travail et d'emploi*, n° 67 (Genève, BIT).

- Rasmussen, C.A., Hogh, A. et Andersen, L. 2013. «Threats and physical violence in the workplace: A comparative study of four areas of human service work», dans *Journal of Interpersonal Violence*, vol. 28, pp. 2749-2769. DOI: 10.1177/0886260513487987.
- Rasmussen, M.B., Hansen, T. et Nielsen, K. 2011. «New tools and strategies for the inspection of the psychosocial working environment: The experience of the Danish Working Environment Authority», dans *Safety Science*, vol. 49, pp. 565-574.
- Rayner, C. et coll. 2001. *Workplace bullying: What we know, who is to blame and what can we do?* (CRC Press).
- Rick, J. et Briner, R. 2000. «Psychosocial risk assessment: Problems and prospects», dans *Occupational Medicine*, vol. 50, n° 5, pp. 310-314.
- Riedel, M. et Welsh, M. 2016. *Criminal violence: Patterns, explanations, and interventions* (New York, Oxford University Press).
- Rospenda, K. et coll. 1998. «Doing power: the confluence of gender, race, and class in contrapower sexual harassment», dans *Gender and Society*, vol. 12, pp. 40-60.
- Safe Work Australia. 2016. *Guide for preventing and responding to workplace bullying*.
- Schablon, A. et coll. 2012. «Frequency and consequences of violence and aggression towards employees in the German healthcare and welfare system: A cross-sectional study», dans *BMJ Open*, vol. 2. DOI: 10.1136/bmjopen-2012-001420.
- Shallcross, L. 2003. *The pecking order: Workplace mobbing in the public sector* (Brisbane, Griffith University).
- Shindondola-Mote, H. et Kalusopa, T. 2011. *The status of women in trade unions in Africa: Evidence from 8 countries*, Congrès des syndicats du Ghana, Labour Research and Policy Institute.
- Sociedad Uruguaya de Gestión de Personas. Sans date. *Rey: MTSS recibe 500 denuncias anuales por represión sindical, acoso laboral y sexual*.
- Squelch, J. et Guthrie, R. 2010. «The Australian Legal Framework for Workplace Bullying», dans *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 32, n° 1.
- Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), Service de l'égalité. 2013. *Document d'information sur le harcèlement et la discrimination transphobes en matière d'emploi et de soins de santé*. Disponible à l'adresse: https://scfp.ca/sites/cupe/files/discrimination_transphobes_-_document_dinformation_fr.pdf.
- Tiesman, H. et coll. 2012. «Workplace homicides among U.S. women: The role of intimate partner violence», dans *Annals of Epidemiology*, vol. 22, pp. 277-284. DOI: 10.1016/j.annepidem.2012.02.009.
- Torres, A. et coll. 2016. *Sexual harassment and bullying in the workplace in Portugal* (Lisbonne, Congresso Internacional de Estudos de Género (CIEG), Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP)).
- Tripathi, R. et Singh, P. (dir. de publication). 2016. *Perspectives on violence and othering in India* (New Delhi, éditions Springer).
- Truskinovsky, Y. et coll. 2014. *Sexual harassment in garment factories: Firm structure, organizational culture and incentive systems*, Better Work Discussion Paper Series No. 14 (Genève, BIT).

- Tsuno, K. et coll. 2015. «Socioeconomic determinants of bullying in the workplace: A national representative sample in Japan», dans *PLOS One*, vol. 10. DOI:<http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0119435>.
- UNI Global Union. Sans date. *Charte pour les centres d'appel*.
- Unifor. 2013. *Imaginez si nous avions une intervenante auprès des femmes dans tous les lieux de travail d'Unifor?*
- UNISON. 2014. *Domestic violence and abuse: A trade union issue. A UNISON Guide* (Londres).
- . 2015. *Gender identity: An introductory guide for trade union reps supporting trans members*. Disponible à l'adresse: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2015/11/Guide-for-reps-supporting-trans-members-2015.pdf>.
- University of Sheffield. 2012. «Hidden cyberbullying is as common as conventional counterpart in the workplace». Disponible à l'adresse: <http://www.sheffield.ac.uk/news/nr/cyberbullying-festival-social-sciences-christine-sprigg-carolyn-axtell-sam-farley-1.222243> [5 juillet 2016].
- Van de Griend, K. et Messias, D. 2014. «Expanding the conceptualization of workplace violence: Implications for research, policy, and practice», dans *Sex Roles*, vol. 71, pp. 33-42. DOI: 10.1007/s11199-014-0353-0.
- Van der Plancke, V. A paraître. «Psychosocial risks and Belgian labour law: An emphasis on harassment», dans Lerouge, L. (dir. de publication), *Psychosocial risks in labour and social security law: A comparative legal approach* (éditions Springer).
- Van der Veur, D. et coll. 2007. «La violence basée sur le genre», dans *Questions de genre: comment aborder avec les jeunes la question de la violence fondée sur le sexe?* (Budapest, Conseil de l'Europe).
- Velázquez, M. 2010. «Spanish code of practice on work-related bullying: Reflections on European law and its impact on a national strategy for labor inspectors», dans *The Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 32, pp. 185-224.
- Vézina, M. et coll. 2011. *Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail (EQCOTESST)*, sommaire RR-691, Etudes et recherches (Montréal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail).
- Wagner, K., Yates, D. et Walcott, Q. 2012. «Engaging men and women as allies: A workplace curriculum module to challenge gender norms about domestic violence, male bullying and workplace violence and encourage ally behaviour», dans *Work*, vol. 42, pp. 107-113. DOI: 10.3233/WOR-2012-1334.
- Walby, S. 2009. *The cost of domestic violence: Update 2009* (UNESCO et Lancaster University).
- Washington State Department of Labor and Industries, Division of Occupational Safety and Health. Sans date. *Workplace violence: Awareness and prevention for employers and employees*.
- West, B. et coll. 2014. «Cyberbullying at work: In search of effective guidance», dans *Laws*, vol. 3, pp. 598-617. DOI: 10.3390/laws3030598.
- Wickramasekara, P. 2015. *Bilateral agreements and memoranda of understanding on migration of low skilled workers: A review* (Genève, BIT, Service des migrations de main-d'œuvre).

-
- Wilson, C. et coll. 2011. «Violence against teachers: Prevalence and consequences», dans *Journal of Interpersonal Violence*, vol. 26, pp. 2353-2371. DOI: 10.1177/0886260510383027.
- Wlosko, M. et coll. 2014. *Violencia laboral en trabajadores del sector servicios de la Ciudad de Buenos Aires: Resultados de investigación finalizada*. Disponible à l'adresse: http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT24/GT24_Wlosko_Ros.pdf [11 août 2016].
- Workplace Bullying Institute, 2014. *US Workplace Bullying Survey February, 2014*. Disponible à l'adresse: http://b.3cdn.net/raproject/9a7ae6aaaa10e97e25_hzm6bayl5.pdf [13 janv. 2017].
- Zapf, D. et Leymann, H. 1996. «Foreword», dans *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, pp. 161-164. DOI: 10.1080/13594329608414852.
- et Gross, C. 2001. «Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension», dans *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 10, pp. 497-522. DOI: 10.1080/13594320143000834.