



## BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

FORMULAIRE DE RAPPORT SUR LA

### CONVENTION (N<sup>o</sup> 190) SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT, 2019

Le présent formulaire de rapport est destiné aux pays qui ont ratifié la convention. Il a été approuvé par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, conformément à l'article 22 de la Constitution de l'OIT, qui dispose: «Chacun des Membres s'engage à présenter au Bureau international du Travail un rapport annuel sur les mesures prises par lui pour mettre à exécution les conventions auxquelles il a adhéré. Ces rapports seront rédigés sous la forme indiquée par le Conseil d'administration et devront contenir les précisions demandées par ce dernier.»

Le gouvernement pourra estimer utile de consulter le texte de la [recommandation \(n<sup>o</sup> 206\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#)<sup>1</sup>, joint en annexe, dont les dispositions complètent la convention n<sup>o</sup> 190 et peuvent aider à mieux en comprendre les prescriptions et à en faciliter l'application.

Certaines des questions sur lesquelles porte cette convention peuvent ne pas relever directement de la compétence du ministère responsable des questions relatives au travail. Par conséquent, l'établissement d'un rapport complet sur l'application de la convention nécessitera peut-être la tenue de consultations avec d'autres ministères ou agences gouvernementales concernés.

### CONSEILS PRATIQUES POUR LA RÉDACTION DES RAPPORTS

#### Premier rapport

S'il s'agit du premier rapport de votre gouvernement faisant suite à l'entrée en vigueur de la convention pour votre pays, des informations complètes doivent être données sur la manière dont votre pays a rempli les obligations qu'il a contractées au titre de la convention.

Les renseignements expressément demandés ci-après sous chaque article ou groupe d'articles sont à indiquer dans l'encadré «mesures d'application», accompagnés des références aux parties pertinentes des documents concernés (par exemple les dispositions pertinentes de la législation, des conventions collectives applicables ou d'autres mesures, ayant notamment pour objet d'étendre ou d'adapter les mesures existantes en matière de santé et de sécurité au travail afin qu'elles s'appliquent à la violence et au harcèlement, et de mettre en place des mesures spécifiques si nécessaire). Pour les documents qui peuvent être consultés sur Internet, le lien correspondant peut être indiqué dans l'encadré «mesures d'application». Pour les autres documents, une copie papier doit être fournie dans la langue dans laquelle le document a été rédigé ou est disponible.

---

<sup>1</sup> Pour les questions concernant l'article 10, voir en particulier les paragraphes 14, 16, 17 et 18 de la recommandation n<sup>o</sup> 206.

## Rapports ultérieurs

Aux fins de l'établissement des rapports ultérieurs, il sera demandé à votre gouvernement d'examiner et de mettre à jour les renseignements communiqués dans son rapport précédent et de répondre à tout commentaire adressé par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations ou la Commission de l'application des normes de la Conférence au sujet de l'application de la convention dans votre pays.

## RESPECT DES OBLIGATIONS DÉCOULANT DE L'ARTICLE 23, PARAGRAPHE 2, DE LA CONSTITUTION DE L'OIT

*Indiquer dans l'encadré ci-dessous à quelles organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs copie du présent rapport a été communiquée conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail<sup>2</sup>. S'il n'a pas été communiqué de copie du rapport aux organisations représentatives d'employeurs ou de travailleurs, ou si copie en a été communiquée à des organismes autres que celles-ci, fournir des informations sur toute situation particulière existant dans votre pays qui expliquerait la procédure suivie.*

**Organisations auxquelles copie du rapport a été communiquée:**

*Indiquer si vous avez reçu des organisations représentatives d'employeurs ou de travailleurs des observations d'ordre général ou ayant trait au présent rapport ou au rapport précédent, sur l'application pratique des dispositions de la convention ou l'application des mesures législatives ou autres visant à leur donner effet. Dans l'affirmative, communiquer ces observations, accompagnées des remarques que vous jugerez utiles.*

**Observations reçues, le cas échéant:**

**Remarques de votre gouvernement sur les observations reçues, le cas échéant:**

## I. DÉFINITIONS

### Article 1 et Article 7. Définitions de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

1. L'article 1 (1) a) dispose que l'expression «violence et harcèlement» dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements ou pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre. L'article 1 (2) dispose que, sans préjudice des dispositions de l'alinéa a) de l'article 1 (1), les définitions figurant dans la législation nationale peuvent énoncer un concept unique ou des concepts distincts. L'article 7 fait obligation aux Membres d'adopter une législation définissant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

*Dans l'encadré ci-dessous («mesures d'application»), indiquer la ou les définitions de la violence et du harcèlement dans le monde du travail figurant dans la législation nationale, qu'elles énoncent un concept unique ou des concepts distincts, en précisant les textes dont elles sont tirées. Toutes les définitions doivent être reproduites dans l'encadré ci-dessous, en particulier lorsque la violence et le harcèlement y sont*

<sup>2</sup> L'article 23 (2) dispose: «Chaque Membre communiquera aux organisations représentatives reconnues telles aux fins de l'article 3 copie des informations et rapports transmis au Directeur général en application des articles 19 et 22.»

envisagés comme deux concepts distincts ainsi que le prévoit l'article 1 (2).

**Mesures d'application:**

2. L'article 1 (1) *b*) dispose que l'expression «violence et harcèlement fondés sur le genre» s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel. L'article 1 (2) dispose que, sans préjudice des dispositions de l'alinéa *b*) de l'article 1 (1), les définitions figurant dans la législation nationale peuvent énoncer un concept unique ou des concepts distincts.

*Dans l'encadré ci-dessous («mesures d'application»), indiquer la ou les définitions de la violence et du harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail figurant dans la législation nationale, qu'elles énoncent un concept unique ou des concepts distincts, en précisant les textes dont elles sont tirées. Toutes les définitions doivent être reproduites dans l'encadré ci-dessous, en particulier lorsque la violence et le harcèlement y sont envisagés comme deux concepts distincts ainsi que le prévoit l'article 1 (2).*

**Mesures d'application:**

## II. CHAMP D'APPLICATION

### Article 2. Personnes protégées et secteurs concernés

1. *Dans l'encadré ci-dessous («mesures d'application»), indiquer si la législation nationale, les conventions collectives ou d'autres mesures visant à prévenir, combattre et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail protègent les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris:*

- |   |                                     |                                     |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| a) <i>les salariés;</i>   | <b>Oui</b> <input type="checkbox"/> | <b>Non</b> <input type="checkbox"/> |
| b) <i>les autres personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel;</i>            | <b>Oui</b> <input type="checkbox"/> | <b>Non</b> <input type="checkbox"/> |
| c) <i>les personnes en formation (y compris les stagiaires et les apprentis);</i>                 | <b>Oui</b> <input type="checkbox"/> | <b>Non</b> <input type="checkbox"/> |
| d) <i>les travailleurs licenciés;</i>   | <b>Oui</b> <input type="checkbox"/> | <b>Non</b> <input type="checkbox"/> |
| e) <i>les personnes bénévoles;</i>  | <b>Oui</b> <input type="checkbox"/> | <b>Non</b> <input type="checkbox"/> |
| f) <i>les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi;</i>                  | <b>Oui</b> <input type="checkbox"/> | <b>Non</b> <input type="checkbox"/> |
| g) <i>les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.</i> | <b>Oui</b> <input type="checkbox"/> | <b>Non</b> <input type="checkbox"/> |

*Préciser les catégories de personnes éventuellement exclues.*

*Préciser également les dispositions pertinentes de la législation, des conventions collectives applicables ou d'autres mesures.*

**Mesures d'application:**

2. *Dans l'encadré ci-dessous («mesures d'application»), indiquer de quelle manière la législation nationale, les conventions collectives ou d'autres mesures visant à combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail s'appliquent à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.*

*Préciser les éventuelles exclusions se rapportant à l'article 2 (2).*

Préciser également les dispositions pertinentes de la législation, des conventions collectives applicables ou d'autres mesures.

**Mesures d'application:**

### Article 3. Champ d'application territorial

Dans l'encadré ci-dessous («mesures d'application»), indiquer si la législation nationale, les conventions collectives ou d'autres mesures visant à combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail s'appliquent à la violence et au harcèlement s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail:

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

Préciser les éventuelles exclusions se rapportant à l'article Article 3.

Préciser également les dispositions pertinentes de la législation, des conventions collectives applicables ou d'autres mesures.

**Mesures d'application:**

## III. APPROCHE ET PRINCIPES FONDAMENTAUX VISANT À COMBATTRE LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL

### Article 4 (2). Approche visant à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail

1. Dans l'encadré ci-dessous («mesures d'application»), donner des **informations générales** sur l'approche adoptée en vue de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment des renseignements sur le cadre législatif et réglementaire et les politiques en vigueur ainsi que sur les mécanismes de contrôle de l'application et de suivi, les moyens de recours et de réparation et le soutien assurés aux victimes, les sanctions prévues, les activités d'éducation et de formation mises en œuvre et les moyens d'inspection et d'enquête existants (article 4 (2)).<sup>3</sup>

Préciser en quoi cette approche:

<sup>3</sup> Aux termes de l'article 4 (2), cette approche consiste notamment à: «a) interdire en droit la violence et le harcèlement; b) garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement; c) adopter une stratégie globale afin de mettre en œuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement; d) établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi ou renforcer les mécanismes existants; e) garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes; f) prévoir des sanctions; g) élaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas; et h) garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement, y compris par le biais de l'inspection du travail ou d'autres

- est inclusive et intégrée et tient compte des considérations de genre;
- prend en compte la violence et le harcèlement impliquant des tiers, le cas échéant.

**De plus amples détails** concernant les éléments de cette approche vous seront demandés au titre d'autres questions du formulaire de rapport.

**Mesures d'application:**

2. Indiquer si les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ont été consultées au sujet de l'approche visant à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail (article 4 (2)): **Oui**  **Non**

Dans l'affirmative, donner des informations sur le processus de consultation dans l'encadré «mesures d'application» ci-dessous.

**Mesures d'application:**

3. Dans l'encadré ci-dessous («mesures d'application»), indiquer de quelle manière l'approche mise en œuvre reconnaît les fonctions et rôles différents et complémentaires des gouvernements, et des employeurs et travailleurs et de leurs organisations respectives, et tient compte de la nature et de l'étendue variables de leurs responsabilités respectives (article 4 (3)).

**Mesures d'application:**

### Article 5. Principes et droits fondamentaux au travail

1. Dans l'encadré ci-dessous («mesures d'application»), décrire les mesures prises pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, en vue de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

**Mesures d'application:**

*Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective:*

*Élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire:*

*Abolition effective du travail des enfants:*

*Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession:*

organismes compétents.»

2. Dans l'encadré ci-dessous («mesures d'application»), décrire les mesures prises pour promouvoir le travail décent en vue de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

**Mesures d'application:**

#### **Article 6. Droit à l'égalité et à la non-discrimination**

Dans l'encadré ci-dessous («mesures d'application»), indiquer les dispositions de la législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment aux travailleuses, ainsi qu'aux travailleurs et autres personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

**Mesures d'application:**

## **IV. PROTECTION ET PRÉVENTION**

#### **Article 7. Interdiction de la violence et du harcèlement dans le monde du travail**

Dans l'encadré ci-dessous («mesures d'application»), donner des informations sur la législation interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Indiquer les dispositions pertinentes, notamment lorsqu'elles définissent des concepts distincts ainsi que le prévoit l'article 1 (2).

**Mesures d'application:**

#### **Article 8. Mesures de prévention appropriées**

Dans l'encadré ci-dessous («mesures d'application»), indiquer (en précisant les dispositions pertinentes de la législation, des conventions collectives applicables ou d'autres mesures):

**Mesures d'application:**

*Les mesures appropriées prises pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail:*

*De quelle manière les mesures de prévention appropriées:*

- a) *reconnaissent le rôle des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle;*
- b) *identifient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement;*
- c) *protègent de manière efficace les travailleurs de l'économie informelle ainsi que les travailleurs et autres personnes concernées plus exposés à la violence et au harcèlement du fait de leur secteur d'activité ou de leur profession et de leurs modalités de travail.*

## Article 9. Responsabilités des employeurs

Dans l'encadré ci-dessous («mesures d'application»), donner des informations concernant:

### Mesures d'application:

*La législation prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre:*

*En particulier, de quelle manière la législation prescrit aux employeurs, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable:*

- a) *d'adopter et de mettre en œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement;*
- b) *de tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail;*
- c) *d'identifier les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques;*
- d) *de fournir aux travailleurs et autres personnes concernées, sous des formes accessibles selon le cas, des informations et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement identifiés et sur les mesures de prévention et de protection correspondantes, y compris sur les droits et responsabilités des travailleurs et autres personnes concernées en lien avec la politique visée à la question a) ci-dessus.*

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

### Article 10 a) et h). Suivi et contrôle de l'application

*Dans l'encadré ci-dessous («mesures d'application»), indiquer les mesures prises en vue de suivre et de faire appliquer la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail (article 10 a)).*

*Indiquer également les mesures prises en vue de veiller à ce que l'inspection du travail et d'autres autorités compétentes, le cas échéant, soient habilitées à traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, notamment à ordonner des mesures immédiatement exécutoires ou l'arrêt du travail lorsqu'il existe un danger imminent pour la vie, la santé ou la sécurité, sous réserve de tout droit de recours judiciaire ou administratif qui pourrait être prévu par la législation (article 10 h)).*

*Préciser les dispositions pertinentes de la législation, des conventions collectives applicables ou d'autres mesures.*

### Mesures d'application:

**Article 10 b) et e). Accès des victimes à des moyens de recours et de réparation et à un soutien ainsi qu'à des mécanismes de plainte et de règlement des différends**

1. Dans l'encadré ci-dessous («mesures d'application»), décrire les mesures prises pour garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, qui soient sûrs, équitables et efficaces, tels que:

- des procédures de plainte et d'enquête et, s'il y a lieu, des mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail (article 10 b) i));
- des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail (article 10 b) ii));
- des tribunaux et autres juridictions (article 10 b) iii));
- des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles (article 10 b) iv));
- des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes (article 10 b) v)).

Préciser les dispositions pertinentes de la législation, des conventions collectives applicables ou d'autres mesures.

**Mesures d'application:**

2. Dans l'encadré ci-dessous («mesures d'application»), indiquer les mesures prises pour garantir que les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail ont effectivement accès à des mécanismes de plainte et de règlement des différends, à un soutien, à des services et à des moyens de recours et de réparation tenant compte des considérations de genre, sûrs et efficaces (article 10 e)). Préciser les dispositions pertinentes de la législation, des conventions collectives applicables ou d'autres mesures.

**Mesures d'application:**

**Article 10 c). Protection de la vie privée et de la confidentialité**

Dans l'encadré ci-dessous («mesures d'application»), indiquer les mesures prises, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail, pour protéger la vie privée des personnes concernées et la confidentialité, dans la mesure du possible et selon qu'il convient, et pour veiller à ce que les exigences en la matière ne soient pas appliquées abusivement. Préciser les dispositions pertinentes de la législation, des conventions collectives applicables ou d'autres mesures.

**Mesures d'application:**

**Article 10 d). Sanctions**

Dans l'encadré ci-dessous («mesures d'application»), indiquer les sanctions prévues, s'il y a lieu, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail. Préciser les dispositions pertinentes de la législation, des conventions collectives applicables ou d'autres mesures.

**Mesures d'application:**

#### Article 10 f). Impact de la violence domestique dans le monde du travail

Dans l'encadré ci-dessous («mesures d'application»), indiquer les mesures prises pour reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail. Préciser les dispositions pertinentes de la législation, des conventions collectives applicables ou d'autres mesures.

**Mesures d'application:**

#### Article 10 g). Droit de retrait des travailleurs et devoir d'informer la direction

Dans l'encadré ci-dessous («mesures d'application»), indiquer les mesures prises pour garantir que tout travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie, sa santé ou sa sécurité, en raison de violence et de harcèlement, sans subir de représailles ni autres conséquences indues, et le devoir d'en informer la direction. Préciser les dispositions pertinentes de la législation, des conventions collectives applicables ou d'autres mesures.

**Mesures d'application:**

## VI. ORIENTATIONS, FORMATION ET SENSIBILISATION

#### Article 11 a). Traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail dans les politiques nationales pertinentes

Dans l'encadré ci-dessous («mesures d'application»), indiquer les mesures prises, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, pour s'efforcer de garantir que la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est traitée dans les politiques nationales pertinentes, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination et aux migrations.

**Mesures d'application:**

#### Article 11 b) et c). Orientations, outils de formation et campagnes de sensibilisation

Dans l'encadré ci-dessous («mesures d'application»), indiquer les mesures prises, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, pour s'efforcer de garantir que:

- des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, sont mis à la disposition des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations ainsi que des autorités compétentes, sous des formes accessibles selon le cas;
- des initiatives sont prises en la matière, notamment des campagnes de sensibilisation.

**Mesures d'application:**

## VII. MÉTHODES D'APPLICATION

### Article 12. Législation nationale, conventions collectives et autres mesures conformes à la pratique nationale

*S'il n'en a pas déjà été fait mention dans les réponses aux questions précédentes, indiquer dans l'encadré ci-dessous («mesure d'application»):*

- *les textes de la législation portant application des dispositions de la convention, en en donnant les références exactes (s'ils peuvent être consultés sur Internet, indiquer les liens hypertextes correspondants; dans le cas contraire, en joindre une copie);*
- *les conventions collectives portant application des dispositions de la convention (si elles peuvent être consultées sur Internet, indiquer les liens hypertextes correspondants; dans le cas contraire, en joindre une copie);*
- *toute autre mesure conforme à la pratique nationale adoptée aux fins de l'application des dispositions de la convention (consistant notamment à étendre ou à adapter les mesures existantes de sécurité et de santé au travail à la question de la violence et du harcèlement et à élaborer des mesures spécifiques si nécessaire).*

**Mesures d'application:**

## VIII. APPLICATION DANS LA PRATIQUE

*Dans l'encadré ci-dessous («application dans la pratique»), indiquer si des tribunaux ou autres juridictions ont rendu des décisions portant sur des questions de principe relatives à l'application de la convention. Dans l'affirmative, fournir le texte de ces décisions.*

*Donner des indications générales sur la manière dont la convention est appliquée dans votre pays et fournir – si ces renseignements n'ont pas déjà été donnés en réponse à d'autres questions du présent formulaire – les extraits des rapports des services de l'inspection du travail et, le cas échéant, d'autres organes de contrôle de l'application et de suivi, traitant de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ainsi que, s'il en existe, des statistiques sur le nombre de travailleurs et autres personnes concernées auxquels s'appliquent les mesures donnant effet à la convention, ventilées par sexe et par âge, ainsi que sur le nombre et la nature des cas traités; fournir aussi des informations sur les sanctions imposées dans la pratique (notamment sur le nombre et le type de sanctions prononcées et effectivement appliquées) et les mesures de réparation accordées.*

**Application dans la pratique :**

## Convention n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, 2019

### PRÉAMBULE

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

intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;

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

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

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt et unième jour de juin deux mille dix-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la violence et le harcèlement, 2019.

## I. DÉFINITIONS

### *Article 1*

1. Aux fins de la présente convention:

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

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

## II. CHAMP D'APPLICATION

### *Article 2*

1. La présente convention protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.

2. La présente convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

### *Article 3*

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

- a) sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail;
- b) sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires;
- c) à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail;

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

### III. PRINCIPES FONDAMENTAUX

#### *Article 4*

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.

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

- a) interdire en droit la violence et le harcèlement;
- b) garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement;
- c) adopter une stratégie globale afin de mettre en œuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement;
- d) établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi ou renforcer les mécanismes existants;
- e) garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes;
- f) prévoir des sanctions;
- g) élaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas;
- h) garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement, y compris par le biais de l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents.

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

#### *Article 5*

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

#### *Article 6*

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

## IV. PROTECTION ET PRÉVENTION

### Article 7

Sans préjudice des dispositions de l'article 1 et conformément à celles-ci, tout Membre doit adopter une législation définissant et interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

### Article 8

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

- a) reconnaître le rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle;
- b) identifier, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement;
- c) prendre des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace.

### Article 9

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

- a) d'adopter et de mettre en œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement;
- b) de tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail;
- c) d'identifier les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques;
- d) de fournir aux travailleurs et autres personnes concernées, sous des formes accessibles selon le cas, des informations et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement identifiés et sur les mesures de prévention et de protection correspondantes, y compris sur les droits et responsabilités des travailleurs et autres personnes concernées en lien avec la politique visée à l'alinéa a) du présent article.

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

### Article 10

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour:

- a) suivre et faire appliquer la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;
- b) garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, qui soient sûrs, équitables et efficaces, tels que:
  - i) des procédures de plainte et d'enquête et, s'il y a lieu, des mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail;
  - ii) des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail;
  - iii) des tribunaux et autres juridictions;

- iv) des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles;
- v) des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes;
- c) protéger la vie privée des personnes concernées et la confidentialité, dans la mesure du possible et selon qu'il convient, et veiller à ce que les exigences en la matière ne soient pas appliquées abusivement;
- d) prévoir des sanctions, s'il y a lieu, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail;
- e) prévoir que les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail auront effectivement accès à des mécanismes de plainte et de règlement des différends, à un soutien, à des services et à des moyens de recours et de réparation tenant compte des considérations de genre, sûrs et efficaces;
- f) reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail;
- g) garantir que tout travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie, sa santé ou sa sécurité, en raison de violence et de harcèlement, sans subir de représailles ni autres conséquences indues, et le devoir d'en informer la direction;
- h) veiller à ce que l'inspection du travail et d'autres autorités compétentes, le cas échéant, soient habilitées à traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, notamment en ordonnant des mesures immédiatement exécutoires ou l'arrêt du travail lorsqu'il existe un danger imminent pour la vie, la santé ou la sécurité, sous réserve de tout droit de recours judiciaire ou administratif qui pourrait être prévu par la législation.

## **VI. ORIENTATIONS, FORMATION ET SENSIBILISATION**

### *Article 11*

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

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

## **VII. MÉTHODES D'APPLICATION**

### *Article 12*

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

## VIII. DISPOSITIONS FINALES

### *Article 13*

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

### *Article 14*

1. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

### *Article 15*

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation prend effet une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans l'année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention dans la première année de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

### *Article 16*

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification communiquée, le Directeur général appelle l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

### *Article 17*

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées conformément aux articles précédents.

### *Article 18*

Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présente à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examine s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

### **Article 19**

1. Au cas où la Conférence adopte une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit, nonobstant l'article 15 ci-dessus, la dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesse d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeure en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

### **Article 20**

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

# Recommandation n° 206 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, 2019

## PRÉAMBULE

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

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

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

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

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

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

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

## I. PRINCIPES FONDAMENTAUX

2. Lorsqu'ils adoptent et mettent en œuvre l'approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre visée au paragraphe 2 de l'article 4 de la convention, les Membres devraient traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail dans la législation relative au travail et à l'emploi, à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination, et dans le droit pénal, le cas échéant.

3. Les Membres devraient veiller à ce que tous les travailleurs et tous les employeurs, y compris ceux dans les secteurs d'activité, professions et modalités de travail davantage exposés à la violence et au harcèlement, jouissent pleinement de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, conformément à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et à la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

4. Les Membres devraient prendre des mesures appropriées pour:

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

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

## II. PROTECTION ET PRÉVENTION

6. Les dispositions en matière de sécurité et de santé au travail portant sur la violence et le harcèlement dans la législation et les politiques nationales devraient tenir compte des instruments

pertinents de l'Organisation internationale du Travail relatifs à la sécurité et à la santé au travail, tels que la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

7. Les Membres devraient, selon le cas, préciser dans la législation que les travailleurs et leurs représentants devraient prendre part à la conception, à la mise en œuvre et au suivi de la politique du lieu de travail visée à l'article 9 a) de la convention, et cette politique devrait:

- a) affirmer que la violence et le harcèlement ne seront pas tolérés;
- b) établir des programmes de prévention de la violence et du harcèlement, assortis s'il y a lieu d'objectifs mesurables;
- c) préciser les droits et obligations des travailleurs et de l'employeur;
- d) comporter des informations sur les procédures de plainte et d'enquête;
- e) prévoir que toutes les communications internes et externes concernant des cas de violence et de harcèlement seront dûment prises en considération et traitées selon qu'il convient;
- f) préciser le droit des personnes à la vie privée et à la confidentialité énoncé à l'article 10 c) de la convention, en le conciliant avec le droit des travailleurs d'être informés de tout danger;
- g) comporter des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles.

8. L'évaluation des risques sur le lieu de travail visée à l'article 9 c) de la convention devrait tenir compte des facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement, y compris les dangers et risques psychosociaux. Une attention particulière devrait être accordée aux dangers et risques qui:

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

9. Les Membres devraient adopter des mesures appropriées pour les secteurs ou professions et les modalités de travail qui peuvent être davantage susceptibles d'exposer à la violence et au harcèlement, comme le travail de nuit, le travail isolé, le secteur de la santé, l'hôtellerie et la restauration, les services sociaux, les services d'urgence, le travail domestique, les transports, l'éducation ou le secteur du divertissement.

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

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

12. Les Membres devraient veiller à ce que les mesures de prévention de la violence et du harcèlement n'aient pas pour effet de restreindre ni d'exclure l'activité des femmes et des groupes visés à l'article 6 de la convention dans des emplois, secteurs ou professions déterminés.

13. La référence aux groupes vulnérables et aux groupes en situation de vulnérabilité à l'article 6 de la convention devrait être interprétée conformément aux normes internationales du travail applicables et aux instruments internationaux relatifs aux droits humains applicables.

### III. CONTRÔLE DE L'APPLICATION, MOYENS DE RECOURS

## ET DE RÉPARATION ET ASSISTANCE

14. Les moyens de recours et de réparation visés à l'article 10 *b)* de la convention pourraient comprendre:

- a) le droit de démissionner avec une indemnisation;
- b) la réintégration dans l'emploi;
- c) une indemnisation appropriée du préjudice;
- d) des ordonnances exigeant que des mesures immédiatement exécutoires soient prises pour veiller à ce qu'il soit mis fin à certains comportements ou que des politiques ou pratiques soient modifiées;
- e) les frais de justice et les dépens, conformément à la législation et à la pratique nationales.

15. Les victimes de violence et de harcèlement dans le monde du travail devraient pouvoir obtenir une indemnisation en cas de dommage ou maladie de nature psychosociale ou physique, ou de toute autre nature, ayant pour conséquence une incapacité de travail.

16. Les mécanismes de plainte et de règlement des différends en cas de violence et de harcèlement fondés sur le genre visés à l'article 10 *e)* de la convention devraient comprendre des mesures telles que:

- a) des tribunaux possédant une expertise dans les affaires de violence et de harcèlement fondés sur le genre;
- b) un traitement des cas efficace et en temps voulu;
- c) des conseils et une assistance juridiques pour les plaignants et les victimes;
- d) des guides et autres moyens d'information mis à disposition et accessibles dans les langues couramment parlées dans le pays;
- e) le déplacement de la charge de la preuve, s'il y a lieu, dans les procédures ne relevant pas du droit pénal.

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

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

18. Les mesures appropriées visant à atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail mentionnées à l'article 10 *f)* de la convention pourraient comprendre:

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

19. Les auteurs de violence et de harcèlement dans le monde du travail devraient être tenus responsables de leurs actes et bénéficier de services de conseil ou d'autres mesures, lorsqu'il y a lieu, en vue d'éviter qu'ils ne récidivent et de faciliter leur réinsertion au travail, selon qu'il convient.

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

21. Le mandat des organismes nationaux chargés de l'inspection du travail, de la sécurité et de la santé au travail, et de l'égalité et de la non-discrimination, y compris l'égalité de genre, devrait inclure la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

22. Les Membres devraient s'efforcer de collecter des données et de publier des statistiques sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, ventilées par sexe, par forme de violence et de harcèlement et par secteur d'activité économique, notamment s'agissant des groupes visés à l'article 6 de la convention.

#### **IV. ORIENTATIONS, FORMATION ET SENSIBILISATION**

23. Les Membres devraient financer, concevoir, mettre en œuvre et diffuser, selon qu'il convient:

- a) des programmes visant à agir sur les facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement dans le monde du travail, y compris la discrimination, les abus liés à des relations de pouvoir et les normes de genre et les normes culturelles et sociales qui favorisent la violence et le harcèlement;
- b) des lignes directrices et des programmes de formation tenant compte des considérations de genre pour, d'une part, aider les juges, les inspecteurs du travail, les fonctionnaires de police, les procureurs et d'autres agents publics à s'acquitter de leur mandat en ce qui concerne la violence et le harcèlement dans le monde du travail et pour, d'autre part, aider les employeurs et les travailleurs des secteurs public et privé et leurs organisations à prévenir et à agir contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail;
- c) des modèles de recueils de directives pratiques et d'outils d'évaluation des risques concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, de portée générale ou propres à certains secteurs et tenant compte de la situation spécifique des travailleurs et autres personnes appartenant aux groupes visés à l'article 6 de la convention;
- d) des campagnes publiques de sensibilisation dans les diverses langues du pays, y compris celles des travailleurs migrants résidant dans le pays, qui attirent l'attention sur le caractère inacceptable de la violence et du harcèlement, en particulier de la violence et du harcèlement fondés sur le genre, s'attaquent aux comportements discriminatoires et préviennent la stigmatisation des victimes, des plaignants, des témoins et des lanceurs d'alerte;
- e) des programmes d'enseignement et des supports pédagogiques tenant compte des considérations de genre et portant sur la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, à tous les niveaux du système éducatif et de la formation professionnelle, conformément à la législation et à la situation nationales;
- f) des outils à l'intention des journalistes et autres professionnels des médias sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre, y compris sur leurs causes sous-jacentes et les facteurs de risque, en respectant dûment leur indépendance et la liberté d'expression;
- g) des campagnes publiques visant à promouvoir des lieux de travail sûrs, sains, harmonieux et exempts de violence et de harcèlement.