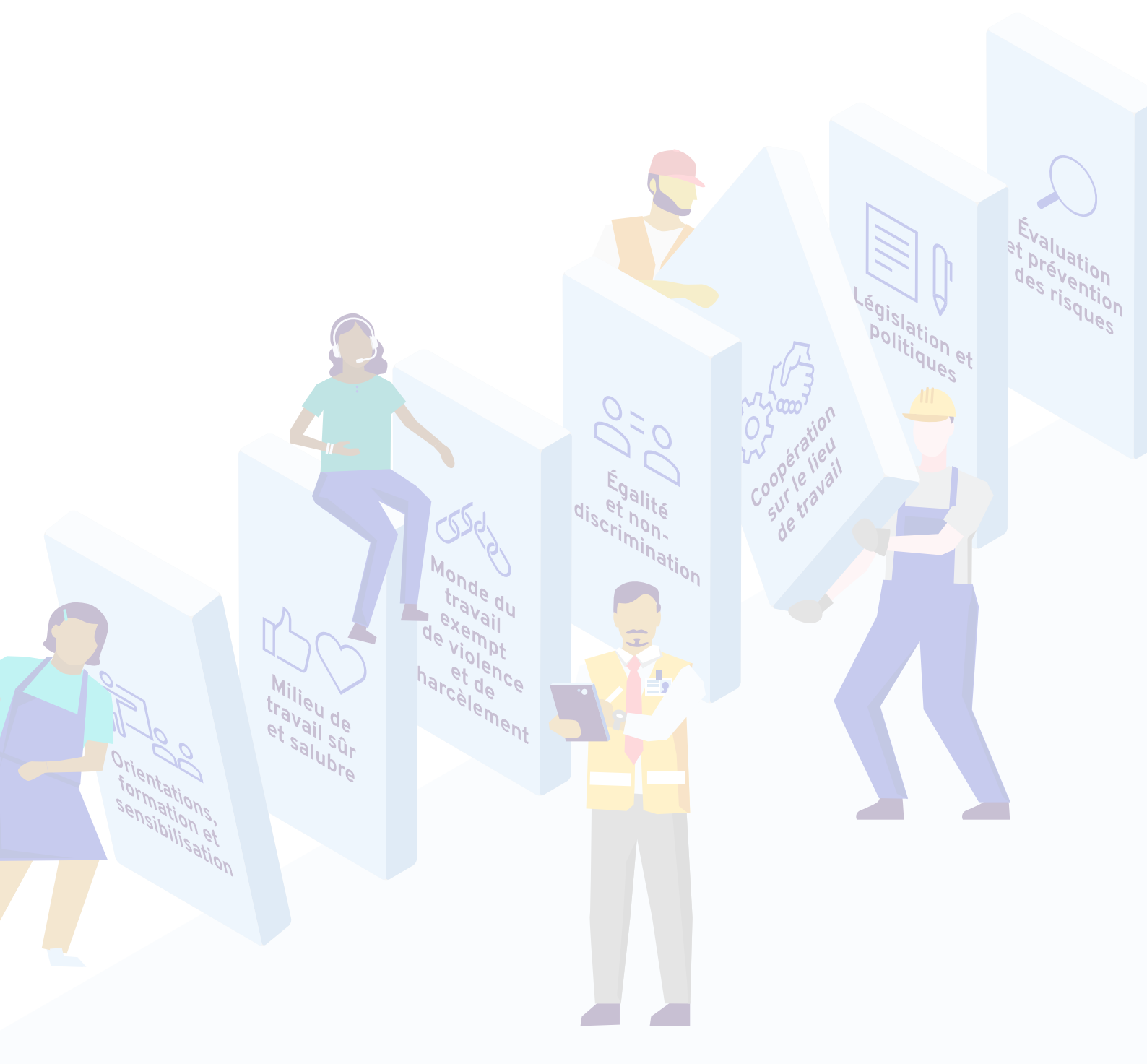




► Prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail par des mesures de sécurité et de santé au travail



Prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail par des mesures de sécurité et de santé au travail



© Organisation internationale du Travail 2024.
Première édition 2024



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Les conditions applicables à cette licence sont présentées à l'adresse suivante: <https://creativecommons.org/licences/by/4.0/deed.fr>. L'utilisateur est autorisé à réutiliser et à partager (copier et redistribuer) l'ouvrage original ou à l'adapter (le remanier, le transformer ou s'en servir pour créer un nouveau produit) conformément aux termes de ladite licence. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source de l'ouvrage et faire état de toute modification apportée au contenu original. L'utilisation de l'emblème, du nom et du logo de l'OIT n'est pas autorisée dans le cadre de traductions, d'adaptations ou d'autres œuvres dérivées.

Citation – L'utilisateur doit faire état de toute modification apportée à cet ouvrage. L'ouvrage doit être cité comme suit: *Prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail par des mesures de sécurité et de santé au travail*, Genève: Bureau international du Travail, 2024 © OIT.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une traduction d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette traduction n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une adaptation d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette adaptation n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une adaptation officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette adaptation, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Œuvres de tiers – La licence Creative Commons ne s'applique pas aux œuvres incluses dans cette publication qui ne relèvent pas du droit d'auteur de l'OIT. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires auprès du détenteur des droits et sera tenu pour seul responsable en cas de violation alléguée.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties seront liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée à l'unité des Publications de l'OIT (Droits et licences) à l'adresse rights@ilo.org. Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées à cette adresse: www.ilo.org/publns.

ISBN 9789220407127 (print), 9789220407134 (pdf web)

Également disponible en anglais: *Preventing and Addressing Violence and Harassment in the World of Work through Occupational Safety and Health Measures*, ISBN 9789220386095 (print), 9789220386101 (web PDF); en espagnol: *Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con medidas de seguridad y salud*, ISBN 9789220407141 (print), 9789220407158 (pdf web).

Les désignations utilisées dans les publications et bases de données de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tout pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières ou limites.

Les opinions et vues exprimées dans la présente publication sont propres à son ou ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions, les vues ou la politique de l'OIT.

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 de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Imprimé en Suisse

► Table des matières

► Avant-propos	V
► Remerciements	VI
► Abréviations	VII
► Glossaire	VIII
► Résumé analytique	XIII
► Introduction générale	1
► Chapitre 1. Définir les paramètres de la violence et du harcèlement dans les approches systémiques de la sécurité et de la santé au travail	3
1.1. Introduction	5
1.2. Le rôle des interventions juridiques: intégration ou fragmentation?	7
1.3. La stratégie de prévention plutôt que la réparation: le rôle de la législation relative à la SST	9
1.4. Le cadre préventif prévu par la législation relative à la SST	14
1.5. Quand la violence et le harcèlement au travail constituent-ils une discrimination?	16
1.6. Quel est le rôle des orientations et des outils pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement par le biais de la SST?	20
1.7. Se servir du dialogue social et des mécanismes participatifs des cadres de SST pour combattre la violence et le harcèlement au travail	21
1.8. Ampleur de la violence et du harcèlement liés au travail dans le monde et problèmes de données	22
1.9. Autres difficultés et questions liées à la prévention de la violence et du harcèlement dans le cadre de la SST	24
Références	26
► Chapitre 2. Intégrer la violence et le harcèlement dans les cadres de SST: réponses juridiques et institutionnelles	31
2.1. Introduction	33
2.2. Note sur la méthodologie	33
2.3. La violence et le harcèlement dans la législation sur la SST: vue d'ensemble	35
2.4. Prévenir et combattre la violence et le harcèlement par le biais de conventions collectives	52
2.5. La pratique de la CEACR au sujet de la violence et du harcèlement au travail	58
2.6. Conclusion	64
Références	65

► Chapitre 3. Interventions politiques au-delà du cadre juridique: vue d'ensemble des orientations et outils nationaux	69
3.1. Introduction	71
3.2. Objectifs, champ d'application et méthodologie	72
3.3. L'interaction entre la législation et les orientations et outils	75
3.4. Types d'orientations et d'outils	78
3.5. L'objet et le contenu des orientations et des outils	84
3.6. Fourniture d'orientations et d'outils au niveau national	98
3.7. Autres facteurs contribuant à la prévention de la violence et du harcèlement par le biais de la SST	101
3.8. Conclusion	104
Références	106
► Chapitre 4. Lutte contre la violence et le harcèlement au travail: réponses au niveau national	115
4.1. Introduction	117
4.2. Bangladesh	118
4.3. Barbade	122
4.4. Danemark	125
4.5. El Salvador	128
4.6. Espagne	132
4.7. Géorgie	136
4.8. Tunisie	138
4.9. Conclusion	141
Références	143
► Chapitre 5. La voie à suivre	147
5.1. Mettre l'accent sur la prévention par le biais de la législation sur la SST	148
5.2. Vers une reconnaissance des risques psychosociaux, de la violence et du harcèlement	148
5.3. Élaborer des orientations et des outils complets répondant aux besoins des entreprises et des lieux de travail	149
5.4. Vers l'intégration et la complémentarité des différents régimes juridiques	149
5.5. Renforcer le dialogue social en matière de violence et de harcèlement	150
5.6. Amélioration et adaptation constantes des instruments juridiques et politiques	151
5.7. Domaines possibles pour de futures recherches	151
► Annexe	153

► Avant-propos

L'adoption de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, réaffirme les valeurs et les priorités de l'OIT, qui s'efforce en permanence d'améliorer les conditions de travail, comme le prévoit sa Constitution. Après cette reconnaissance du droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, le droit à un milieu de travail sûr et salubre a été intégré dans le cadre des principes et droits fondamentaux de l'OIT. Compte tenu de ces avancées, le Bureau international du Travail (BIT) a été chargé par son Conseil d'administration de mener des recherches sur la manière de faire en sorte que la législation relative à la sécurité et à la santé au travail (SST) et les systèmes de gestion de la SST s'attaquent à la violence et au harcèlement.

Cette publication, *Prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail par des mesures de sécurité et de santé au travail*, est donc un rapport de recherche du BIT spécifiquement conçu pour répondre à la nécessité de mieux comprendre le rôle des cadres de SST dans la création de conditions de travail exemptes de violence et de harcèlement. Il est publié dans le cadre du projet de recherche intitulé «Practical Guidance and Tools to Prevent and Address Violence and Harassment in the World of Work: An OSH Perspective», qui est financé conjointement par la Commission européenne et l'OIT.

Le présent rapport vise à fournir un éclairage sur certaines des questions que les acteurs du monde du travail se posent à l'heure de concevoir des stratégies relatives aux lieux de travail pour lutter contre la violence et le harcèlement. Comment les cadres réglementaires en matière de SST peuvent-ils contribuer à prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail? L'obligation générale de protéger la santé des travailleurs prévue par la législation sur la SST est-elle suffisante pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail? Quel type de régulation relative à la SST peut-il fonctionner: le droit impératif ou les techniques douces?

Ce rapport s'appuie sur les efforts et les expériences menés dans plusieurs pays pour concevoir et déployer des boîtes à outils juridiques et pratiques relatifs à la SST afin de combattre la violence et le harcèlement. À l'aide d'exemples provenant de toutes les régions, il cherche à offrir aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs une compréhension plus approfondie des liens entre la politique et la pratique, en particulier en étudiant le rôle joué par les orientations et les outils pour que les interventions en matière de SST soient opérationnelles au niveau des entreprises.

Le rapport a été réalisé par l'Unité des salaires, des revenus et de l'équité, dirigée par Catherine Saget, du Département de la recherche du BIT, avec le soutien et les conseils de son directeur, Richard Samans. Les auteurs du rapport sont Tahmina Karimova et Simon Boehmer.

► Remerciements

Les auteurs du rapport remercient, pour leurs commentaires et leurs contributions, leurs collègues du Département de la recherche du BIT et d'autres départements du BIT: Marva Corley-Coulibaly, Franz Ebert, Pelin Sekerler Richiardi, Nikolai Rogovsky, Janine Berg, Fabiola Mieres, Elisa Webber, Aikaterini Charara, Jae-Hee Chang, Victor Hugo, Ana Catalina Ramirez, Ariana Rossi, Erica Martin, Manal Azzi, Ira Postolachi et Sun Doi.

Ils tiennent à remercier leurs collègues des bureaux régionaux et nationaux de l'OIT pour leurs orientations et leur soutien indéfectible dans la réalisation des études nationales: Yuka Ujita, Shingo Miyake, Joana Borges Henriques, Ariel Pino, Aida Lamoum, Tsuyoshi Kawakami, Aya Matsuura, Amin Al-Wreidat, Antonio Robalo dos Santos, Catalin Taco, Ekaterine Karchkhadze, Joseph Dieuboue, Mohamad Anis Agung Nugroho, Abu Yousuf, Sayan Rafi et Lejo Sibbel. Ils sont particulièrement redevables aux directeurs et directeurs adjoints des bureaux régionaux et nationaux de l'OIT, ainsi qu'aux spécialistes techniques, pour leurs commentaires, leur soutien et leur étroite collaboration au sujet des études nationales, en particulier Dennis Zulu, Lars Johansen, Satoshi Sasaki, Olga Koulaeva et Markus Pilgrim.

L'équipe exprime toute sa reconnaissance envers Joachim Pintado Nunes, Valentina Beghini et Emmanuela Pozzan, qui ont apporté des éclairages et des commentaires importants tout au long du projet de recherche. Elle salue également Audrey Le Guevel et Lieve Verboven pour leur soutien et leurs conseils.

Le Département de la recherche se félicite des commentaires issus du processus d'évaluation externe par les pairs du Comité des publications du BIT.

L'équipe souhaite remercier Taslima Yasmin (Université de Dhaka, Bangladesh), Dion Greenidge (Université des Antilles, la Barbade), le National Research Centre for the Working Environment (Danemark) (en particulier Birgit Aust), Elena Sychenko (Université de Bologne), Manuel Velázquez (Espagne), Giorgi Mirtskhulava (Géorgie) et Imen Zahwani (Tunisie) pour les rapports nationaux sur le Bangladesh, la Barbade, le Danemark, El Salvador, l'Espagne, la Géorgie et la Tunisie repris au chapitre 4. Elle remercie également Rachel Cox (Université du Québec à Montréal, Canada) pour son rapport sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre, qui a inspiré certaines parties des chapitres 1, 2 et 3.

Ce projet de recherche a été cofinancé par la Commission européenne et les auteurs expriment toute leur gratitude à Vera Kadas, Stefan Schroer, Tina Ward et Iulita Osichenko.

Les auteurs du rapport ont bénéficié d'un excellent soutien administratif et rédactionnel de Béatrice Guillemain, Giulia Dellaferrera et Judy Rafferty (Département de la recherche du BIT), et de leurs collègues de l'Unité de production des publications (PRODOC), Stéphanie Gomez de la Torre, Denitza Delville et Christian Olsen. L'équipe doit des remerciements particuliers à Ben Dupré pour avoir édité l'ensemble du rapport.

► Abréviations

C.155	convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
C.187	convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006
C.190	convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
EU-OSHA	Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
FAQ	questions fréquentes
MPME	micro, petites et moyennes entreprises
OiRA	outil interactif d'évaluation des risques en ligne
OMS	Organisation mondiale de la santé
Q&R	questions-réponses
R.206	recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019
SFI	Société financière internationale
SST	sécurité et santé au travail
TIC	technologies de l'information et de la communication
UE	Union européenne

► Glossaire

Accident du travail ou maladie professionnelle: les accidents du travail sont des accidents survenus du fait ou à l'occasion du travail ayant entraîné des lésions mortelles ou non mortelles. Quant aux maladies professionnelles, il s'agit de toute maladie contractée à la suite d'une exposition à des facteurs de risque résultant d'une activité professionnelle¹.

Antidiscrimination: mesures visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière². Dans ce contexte, la discrimination comprend toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, ou toute autre distinction, exclusion ou préférence qui pourra être spécifiée par l'État Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés, ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession³. Les lois promouvant l'égalité et la non-discrimination sont par conséquent appelées «lois antidiscriminatoires».

Criminalisation de la violence et du harcèlement: processus consistant à traiter judiciairement les actes de violence et de harcèlement comme des infractions pénales, passibles de sanctions et de peines.

Dangers et risques professionnels: les deux termes sont liés, mais distincts. S'agissant de la violence et du harcèlement, le «danger» peut venir de tout ce qui est susceptible de causer de la violence et du harcèlement ou d'y contribuer, tandis que le «risque» décrit la probabilité et la gravité de la violence et du harcèlement résultant de l'exposition au danger⁴.

Devoir de protection: dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (SST), l'obligation légale des employeurs de prendre raisonnablement soin de la sécurité et de la santé de leurs travailleurs⁵. Alors que la convention n° 155 décrit les obligations et responsabilités générales des employeurs en matière de SST⁶, la convention n° 190 applique ces obligations à la violence et au harcèlement, en stipulant que les États qui la ratifient doivent «adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre» (article 9).

Droit impératif: documents juridiquement contraignants qui, en droit international, prennent généralement la forme de traités ou d'accords internationaux, qui comportent des obligations juridiques et peuvent être imposés par des mécanismes juridiques.

Droit non contraignant: instruments non contraignants, tels que des directives, des principes ou des déclarations, dépourvus de mécanismes d'application juridique.

1 Protocole de 2002 relatif à la convention n° 155.

2 Selon les termes de la convention (n° 111) de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Le Conseil d'administration du BIT a désigné l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession comme l'un des principes et droits fondamentaux au travail (Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), paragr. 2 d)).

3 Convention n° 111, art. 1.

4 Voir également OIT, *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail: ILO-OSH 2001*, 2^e édition, 2002.

5 Voir aussi OIT, *Étude d'ensemble relative à la convention (n° 155), à la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et au protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé au travail, 1981, 2009*, paragr. 173.

6 Par exemple, la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, stipule, à l'article 16, que les employeurs devront être tenus de faire en sorte, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, que «les lieux de travail, les machines, les matériels et les procédés de travail placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la sécurité et la santé», que «les substances et les agents chimiques, physiques et biologiques placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la santé lorsqu'une protection appropriée est assurée», et qu'ils «seront tenus de fournir, en cas de besoin, des vêtements de protection et un équipement de protection appropriés afin de prévenir [...] les risques d'accidents ou d'effets préjudiciables à la santé». En vertu de l'article 18, les employeurs devraient également être «tenus de prévoir, en cas de besoin, des mesures permettant de faire face aux situations d'urgence et aux accidents, y compris des moyens suffisants pour l'administration des premiers secours».

Évaluation des risques: procédure consistant à évaluer les risques pour la sécurité et la santé qui découlent de dangers au travail. Les résultats de l'évaluation servent ensuite de base au plan de prévention sur le lieu de travail et aux mesures de prévention associées (voir le chapitre 3 pour plus d'informations)⁷.

Harcèlement sexuel: 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 lorsque le rejet d'une telle conduite par une personne, ou sa soumission à cette conduite, est utilisé de manière explicite ou implicite comme base d'une décision qui affecte son travail; ou une conduite qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne⁸. La convention n° 190 ne définit pas le harcèlement sexuel, mais celui-ci est clairement inclus dans la définition de la violence et du harcèlement fondés sur le genre (article 1.1 b)).

Indemnisation: un système d'assurance ou de prestations pour les travailleurs qui souffrent de lésions ou de maladies en raison de leur emploi. En ce qui concerne la violence et le harcèlement, ces prestations comprennent généralement des indemnités de remplacement du salaire, des soins médicaux et une assurance invalidité⁹.

Inspection du travail: les principales fonctions d'une inspection du travail sont d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales, et de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement couverts par les dispositions légales existantes¹⁰. Bien que les fonctions de la plupart des inspecteurs du travail concernent n'importe quelle branche du droit du travail, certaines visent plus spécifiquement la SST et sont essentielles pour garantir le respect des obligations qui y sont liées. Leur fonction peut être réglementée au moyen de lois administratives, du code/droit du travail, d'un statut spécifique de l'inspection du travail et de la loi relative à la SST¹¹.

Lieu de travail: tous les endroits où les travailleurs doivent se trouver ou se rendre du fait de leur travail et qui sont placés sous le contrôle direct ou indirect de l'employeur¹².

Mesure corrective: intervention qui recherche la justice compensatoire ou corrective, la dissuasion, la justice réparatrice ou la réconciliation, et/ou la condamnation ou la punition¹³.

Monde du travail: un concept large qui prend en compte les situations de travail au-delà du lieu de travail physique. La convention n° 190 précise qu'elle 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; et *f)* pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail (article 3). En outre, le terme couvre non seulement les travailleurs, mais aussi d'autres personnes dans le monde du travail, y compris (par exemple) les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, et dans tous les secteurs de l'économie formelle ou informelle (article 2).

7 Voir également OIT, *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail: ILO-OSH 2001*, 2^e édition, 2002.

8 OIT, «[Note 2 – Le harcèlement sexuel dans le monde du travail](#)», 2020.

9 R. Cox et K. Lippel, «Legal Frameworks for Preventing Work-Related Bullying and Harassment and Ensuring Access to Remedies for Targets», dans *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, publié sous la dir. de S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf et C.L. Cooper (New York: CRC Press, 2020), 649-675.

10 Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, art. 3.1.

11 OIT, *Support Kit for Developing Occupational Safety and Health Legislation* (2021), 338.

12 Convention n° 155, art. 3 c).

13 Voir également D. Shelton, *Remedies in International Human Rights Law*, 2^e édition, Oxford University Press, 2005.

Normes internationales du travail: instruments juridiques élaborés par les mandants de l'OIT (gouvernements, employeurs et travailleurs) qui énoncent les principes et droits fondamentaux au travail. Il s'agit de conventions, de recommandations et de protocoles. Les conventions sont des traités internationaux juridiquement contraignants qui peuvent être ratifiés par les États Membres. Les recommandations sont des directives non contraignantes. Les conventions énoncent les principes fondamentaux à mettre en œuvre par les pays qui les ratifient; une recommandation connexe les complète en fournissant des directives plus détaillées sur la manière dont elles peuvent être appliquées. Les recommandations peuvent également être autonomes et ne pas être liées à une convention. Les protocoles ajoutent de nouvelles dispositions aux conventions existantes. Tous les États Membres doivent présenter des rapports périodiques sur la mise en œuvre des normes internationales du travail, même celles qu'ils n'ont pas ratifiées.

Orientations et outils: en vertu de l'article 11 b) de la convention n° 190, les États qui l'ont ratifiée sont tenus de fournir aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants «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, [...] sous des formes accessibles selon le cas». Ces orientations et outils peuvent comprendre des recueils de directives pratiques, des lignes directrices, des normes nationales, des programmes et des supports de formation, des outils pratiques et des services d'information et de consultation.

Prévention des risques psychosociaux, de la violence et du harcèlement: cette prévention nécessite généralement une approche multidimensionnelle et multiforme, avec différents niveaux d'intervention. La *prévention primaire* correspond aux interventions qui sont proactives par nature et qui visent à empêcher l'apparition d'effets ou de phénomènes préjudiciables. La *prévention secondaire* vise à inverser, réduire ou ralentir la progression de la situation ou des atteintes à la santé. La *prévention tertiaire* est de nature réparatrice ou réadaptative et vise à réduire les conséquences négatives (voir section 1.4 pour plus d'informations).

Risques psychosociaux: interactions du milieu de travail, du contenu, de la nature et des conditions du travail, d'une part, et des capacités, des besoins, des coutumes, de la culture et des conditions de vie des travailleurs en dehors du travail, d'autre part; ces facteurs sont susceptibles d'influer sur la santé et sur la performance et la satisfaction au travail (voir le chapitre 1 pour de plus amples explications).

Santé: en relation avec le travail, le terme santé ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité, il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail¹⁴.

Sécurité et santé au travail (SST): discipline qui traite de la prévention des lésions et des maladies liées au travail ainsi que de la protection et de la promotion de la santé des travailleurs. Son objectif est d'améliorer les conditions et le milieu de travail¹⁵. Les activités en matière de SST comportent essentiellement trois volets: (i) le maintien et la promotion de la santé des travailleurs et de leur aptitude au travail; (ii) l'amélioration des conditions et du milieu de travail pour assurer la sécurité et la santé au travail; et (iii) l'adoption de systèmes d'organisation du travail et de cultures d'entreprise susceptibles de contribuer à la sécurité et à la santé au travail et de promouvoir un climat social positif et le bon fonctionnement de l'entreprise¹⁶.

14 Convention n° 155, art. 3 e).

15 OIT, *Principes techniques et éthiques de la surveillance de la santé des travailleurs*, Série Sécurité, hygiène et médecine du travail n° 72, 1998.

16 Cette définition suit celle adoptée par le [Comité mixte OIT/OMS de la santé au travail](#) (12^e session, 1995). Dans ce contexte, l'expression «culture d'entreprise» désigne les systèmes de valeurs adoptés par une entreprise donnée. En pratique, elle se reflète dans les méthodes de gestion, dans la politique appliquée en matière de personnel, de participation, de formation et dans la gestion de la qualité de l'entreprise.

Système de gestion de la SST: ensemble d'éléments liés ou interdépendants destinés à établir une politique et des objectifs de sécurité et de santé au travail, et à réaliser ces objectifs (voir section 3.5.2 pour plus d'informations)¹⁷.

Violence et harcèlement: dans le monde du travail, 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 qui comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre¹⁸.

Violence et harcèlement fondés sur le genre: violence et 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. Cela comprend le harcèlement sexuel¹⁹.

17 OIT, *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail: ILO-OSH 2001*, 2^e édition, 2002.

18 Convention n° 190, art. 1.1 a).

19 Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, art. 1.1 b).



► Résumé analytique

La violence et le harcèlement dans un monde du travail en évolution

La violence et le harcèlement sont un problème qui touche un grand nombre de lieux de travail dans tous les pays du monde. Il apparaît de plus en plus clairement qu'aucun individu, aucune entreprise, aucun secteur et aucune société ne peut prétendre être totalement à l'abri de la violence et du harcèlement. Plus d'une personne en emploi sur cinq en a été victime au cours de sa vie professionnelle, selon les estimations récentes du BIT¹. Ce phénomène ne se limite pas à un lieu de travail particulier (bureau, poste de travail, usine, commerce de détail), mais peut survenir pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail, dans l'espace numérique dans le cadre de communications liées au travail, à l'occasion de voyages, d'événements ou d'activités sociales liés au travail, ainsi qu'au cours du travail à domicile.

La violence et le harcèlement ont de lourdes répercussions sur la santé, le bien-être et les moyens de subsistance des travailleurs individuels, sur la prospérité des entreprises lorsqu'ils entraînent une réduction de la productivité, des remplacements, des départs à la retraite et une atteinte à la réputation, et sur la société dans son ensemble en raison de la perte potentielle de travailleurs productifs et de la pression accrue sur les services sociaux et la protection sociale. À l'avenir, le problème pourrait être encore aggravé par un certain nombre de facteurs qui modifient la nature du travail, tels que les nouvelles formes de contrats d'emploi, le vieillissement de la main-d'œuvre, l'intensification du travail, la surveillance numérique et le mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

L'adoption de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et de la recommandation n° 206 qui l'accompagne marque donc un grand tournant dans la volonté internationale de reconnaître le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Cet engagement a été renforcé en 2022, lorsque la Conférence internationale du Travail a décidé d'amender la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) pour y ajouter «un milieu de travail sûr et salubre», ce qui constitue l'une des stratégies de lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette décision reflète également l'évolution de la sécurité et de la santé au travail (SST) au cours des dix dernières années, qui est passée de la couverture des risques pour la sécurité à un objectif général de maintien du bien-être physique et mental au travail.

Le cadre de la SST, l'une des principales stratégies de prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

La convention n° 190 de l'OIT souligne la nécessité d'adopter une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre afin de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. La convention précise en outre les mesures préventives (article 9), mettant l'accent (entre autres) sur la nécessité de tenir compte des risques psychosociaux au travail. La violence et le harcèlement au travail et les risques psychosociaux se renforcent mutuellement: si la violence et le harcèlement peuvent être induits par plusieurs facteurs individuels, sociaux et organisationnels, les faits montrent qu'il existe un cercle vicieux lorsque les risques psychosociaux deviennent une cause de violence et de harcèlement, et vice versa. La violence et le harcèlement se situent à l'intersection de facteurs individuels (subjectifs) et de facteurs collectifs (organisation du travail). Compte tenu de cette corrélation, tant que les facteurs organisationnels et les autres causes sous-jacentes de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail ne seront pas traités, la violence et le harcèlement continueront à poser un problème au monde du travail.

1 OIT, *Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail: première enquête mondiale, 2022*.

Ainsi, en matière de stratégies à long terme relatives au lieu de travail visant à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, la SST représente l'un des points d'entrée les plus directs pour s'attaquer au problème. En se concentrant sur le milieu de travail et en agissant au niveau collectif, la SST est bien placée pour se pencher sur les causes profondes de ce phénomène, pour apporter des réponses structurelles et systématiques et pour mobiliser les acteurs du monde du travail dans la poursuite d'un objectif commun de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Cette approche, fondée sur un système de droits et obligations réciproques entre travailleurs et employeurs, peut faciliter la mise en œuvre de stratégies de prévention par le biais du dialogue social et d'un engagement collectif en faveur de la création de milieux de travail exempts de violence et de harcèlement.

En effet, ce rapport constate que les deux tiers des dispositions relatives à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail dans les 25 pays examinés se trouvent dans leur législation relative au travail et à la SST. Comparée à d'autres approches réglementaires, la législation en matière de SST est souvent plus détaillée en ce qui concerne l'élaboration de stratégies de prévention et la définition de l'obligation générale de protection de l'employeur, qui doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs, et des responsabilités complémentaires des travailleurs, qui doivent collaborer à la réalisation de l'objectif de protection de la santé et de la sécurité dans le monde du travail, en prenant raisonnablement soin de leur santé et de leur sécurité, ainsi que de celles des autres. Dans les Amériques ainsi qu'en Europe et en Asie centrale, les dispositions pertinentes se trouvent principalement dans la législation relative à la SST et au travail, tandis qu'en Asie et dans le Pacifique, ainsi que dans les États arabes, l'accent a été mis sur la lutte contre le harcèlement sexuel en tant que priorité, et les efforts ont porté sur l'élaboration d'un cadre juridique ciblé à cette fin.

Dans le même temps, la moitié des pays examinés dans le cadre de ce rapport ont promu la notion de dignité au travail, qui peut servir de base à l'élaboration de régulations et de normes relatives aux facteurs de risques psychosociaux (et plus particulièrement à la violence et au harcèlement) dans les milieux de travail.

Les conventions collectives en complément des mesures juridiques et politiques

Les conventions collectives constituent un autre moyen de lutter contre la violence et le harcèlement. De fait, celles qui sont conclues au niveau de l'entreprise ou du secteur peuvent jouer un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la législation relative à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail. Des clauses relatives à l'interdiction et à l'élimination de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail sont de plus en plus souvent introduites dans les conventions collectives. Quelque 252 clauses consacrées à cette question ont été incluses dans 95 conventions collectives sectorielles et d'entreprise représentant 15 pays.

L'industrie manufacturière, le secteur public, l'agriculture, la sylviculture et la pêche, ainsi que les transports, la logistique et les communications sont les quatre secteurs qui comptent le plus grand nombre de conventions collectives contenant des clauses de ce type. Celles-ci contiennent principalement des règles d'interdiction (concernant la violence et le harcèlement en général, ou particulièrement le harcèlement sexuel), des principes généraux de respect mutuel, et des règles au niveau de la réponse, c'est-à-dire précisant les conséquences si un incident se produit sur le lieu de travail.

L'examen de ces conventions collectives dans 20 pays montre que tant les employeurs que les travailleurs s'inquiètent de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail et négocient des clauses spécifiques pour lutter contre ce phénomène dans le monde du travail.

Le rôle des orientations et des outils dans la mise en œuvre de la législation en matière de SST sur la violence et le harcèlement

Toute législation ou politique est plus facile à mettre en œuvre au niveau d'un lieu de travail ou d'une entreprise si ceux – employeurs et travailleurs – à qui il incombe de remplir leurs obligations en matière de prévention et d'élimination de la violence et du harcèlement sont dotés de moyens pratiques leur indiquant comment utiliser et appliquer les lois et les réglementations.

À cet égard, comme le précise la convention n° 190, les orientations et les outils peuvent jouer un rôle important. L'examen de ces outils dans 20 pays sélectionnés confirme qu'ils sont souvent utilisés pour traduire dans la pratique la législation sur la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, en aidant à déterminer quelles sont les mesures de prévention nécessaires et comment les mettre en œuvre². Ils permettent également de communiquer et de préciser les dispositions légales sur la violence et le harcèlement liés au travail, de les adapter aux besoins des employeurs et des travailleurs, et de s'orienter dans l'écheveau souvent complexe des lois et des réglementations.

L'examen de 20 pays montre par ailleurs que les orientations et les outils sur la violence et le harcèlement au travail prennent diverses formes, notamment des codes de pratique, des lignes directrices, des normes nationales, des programmes et du matériel de formation, des outils pratiques et des services d'information et de consultation. Ces types d'orientations et d'outils présentent des forces et des avantages différents mais complémentaires. Les systèmes de gestion de la SST et leurs éléments sont généralement des sujets centraux dans les orientations et les outils fournis par les 20 pays examinés dans ce rapport. Il s'agit notamment des politiques relatives au lieu de travail et de l'évaluation des risques, et en particulier d'orientations sur la formation et l'information des travailleurs, ainsi que de mesures de contrôle des risques liés à la violence et au harcèlement. Toutefois, les orientations et outils n'exploitent parfois pas pleinement leur potentiel pour soutenir les mesures de mise en œuvre, soit parce qu'ils ne précisent pas comment les mesures doivent être mises en œuvre, soit parce qu'ils ne sont pas assez complets, omettant certains types de violence et de harcèlement (entre autres).

Malgré leur rôle important et multiforme, le nombre d'orientations et d'outils disponibles au niveau national est très variable. Les pays disposant d'un nombre relativement élevé d'orientations et d'outils tendent à se concentrer plus fréquemment sur des secteurs, des situations de travail, des types d'emploi et/ou des types de violence et de harcèlement à l'aide d'orientations et d'outils dédiés, fournissant ainsi des orientations adaptées aux besoins du groupe cible. Par ailleurs, les orientations et outils examinés couvrent souvent les principales formes de violence et de harcèlement de manière exhaustive, bien qu'il existe de légères différences entre les régions et les groupes de revenus: la violence et le harcèlement sexuels sont abordés un peu plus fréquemment en Asie et dans le Pacifique, tandis que la violence et le harcèlement psychologiques sont un peu plus souvent le sujet d'orientations et d'outils dans les pays à revenus élevés et en Europe et en Asie centrale.

Diversité des approches nationales pour promouvoir des cadres de SST intégrant la violence et le harcèlement

Bien que les cadres de la SST représentent l'un des points d'entrée les plus directs pour la prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, les pays diffèrent considérablement dans leurs approches de la prévention et de l'élimination de la violence et du harcèlement par le biais de la SST. C'est ce que montrent notamment des études approfondies menées dans sept pays: le Bangladesh, la Barbade, le Danemark, El Salvador, l'Espagne, la Géorgie et la Tunisie.

² Il convient de noter que les 20 pays couverts par cette étude sont différents des 25 qui ont été examinés du point de vue de l'intégration de la violence et du harcèlement dans la législation relative à la SST et à la lutte contre la discrimination.

Au Danemark, la législation en matière de SST comprend un ensemble complet de dispositions consacrées à la prévention de la violence et du harcèlement au travail. À El Salvador également, la législation relative à la SST reconnaît explicitement la violence et le harcèlement comme un risque psychosocial, mais les dispositions relatives à la gestion de ces risques sont relativement générales et axées sur les résultats.

La législation sur la SST en Espagne et en Tunisie ne fait pas explicitement référence à la violence et au harcèlement au travail, mais elle est formulée de manière si large qu'elle peut en principe s'appliquer à la violence et au harcèlement. Toutefois, seule l'Espagne a confirmé cette interprétation en publiant des orientations et des outils complets qui reconnaissent la violence et le harcèlement comme un risque psychosocial et expliquent comment l'intégrer dans les systèmes de gestion de la SST sur le lieu de travail.

La Barbade et le Bangladesh ont des dispositions juridiques spécifiques sur le harcèlement sexuel au travail, mais celles-ci se limitent aux politiques relatives au lieu de travail, à la formation et aux procédures de plainte et n'incluent pas d'autres dispositions sur les systèmes de gestion de la SST. La législation sur la SST de ces deux pays se concentre uniquement sur les dangers et les risques liés à la santé physique et à la sécurité, comme c'est également le cas en Géorgie, malgré les efforts considérables déployés ces dernières années par le gouvernement géorgien pour modifier sa loi relative à la SST.

Il est donc clair que le rôle et la disponibilité des orientations et des outils diffèrent considérablement entre les sept pays. La fourniture d'orientations et d'outils pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement par le biais de la SST implique de multiples acteurs, en particulier au Danemark, en Espagne et au Bangladesh – même, ou surtout, en l'absence de législation explicite –, allant des autorités publiques et des partenaires sociaux à la société civile et à d'autres acteurs privés. Les partenaires sociaux jouent en particulier un rôle décisif pour préciser les informations pertinentes et les adapter aux besoins particuliers des secteurs et des situations de travail. En Géorgie et à la Barbade, les autorités publiques et les partenaires sociaux n'ont fourni que peu ou pas d'orientations et d'outils complets.

La SST, instrument clé d'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail

La convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, reconnaît l'importance capitale d'une stratégie globale qui implique une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre dans la conception d'une réponse au problème de la violence au travail.

Jusqu'à présent, de nombreuses initiatives juridiques et politiques en matière de violence et de harcèlement se sont concentrées sur des mesures correctives et sur la législation pour remédier au problème, et pas tellement sur des cadres de prévention. Si les dispositions juridiques punitives, réparatrices et compensatoires jouent un rôle important dans le cadre d'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre et ne peuvent être négligées, la prévention en tant que stratégie permet aux acteurs du monde du travail d'accorder l'attention nécessaire aux problèmes structurels plus profonds qui sont en jeu. Un cadre de SST s'attaque à la violence et au harcèlement au travail sur une base beaucoup plus large en permettant de prendre des mesures préventives avant que des incidents ne se produisent sur le lieu de travail. En outre, la législation relative au milieu de travail se penche généralement sur les aspects collatéraux qui contribuent fréquemment à la violence et au harcèlement au travail, tels que le temps de travail, les licenciements, les salaires et la sécurité de l'emploi. Un cadre de SST présente également l'avantage de faciliter le dialogue social et les mécanismes participatifs, qui peuvent mobiliser tous les acteurs du monde du travail vers un objectif commun.

Il n'existe pas d'approche unique du problème de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, et une réponse ciblée peut nécessiter une évaluation du contexte. Les expériences nationales soulignent l'importance et les avantages de la collecte de données complètes sur la violence et le harcèlement, car ces données aident les autorités publiques et les partenaires sociaux à identifier les évolutions et à suivre, évaluer et améliorer les réponses juridiques ou politiques, le cas échéant.

Même dans les pays qui disposent d'un cadre juridique solide sur la violence et le harcèlement au travail ainsi que d'orientations et d'outils complets, les organisations peuvent éprouver des difficultés à utiliser efficacement ces instruments et à concevoir des solutions adaptées à leurs problèmes particuliers en la matière. Divers facteurs peuvent entraver le processus, allant du manque de ressources à des processus de travail parallèles exigeants en ressources. Par conséquent, il est de plus en plus indispensable de fournir des informations plus élaborées et mieux adaptées, ainsi que des services de soutien et de consultation individualisés pour les employeurs et les travailleurs. En outre, compte tenu de l'évolution des conditions de travail et de l'émergence de nouveaux risques psychosociaux, des réponses juridiques et politiques efficaces nécessitent un suivi et une évaluation continus, ainsi que des améliorations et des adaptations pour tenir compte de ces nouveaux changements.



► Introduction générale

Ce rapport examine comment les cadres de sécurité et de santé au travail (SST) peuvent combattre et prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Son objectif est d'offrir une perspective globale et de sensibiliser à la question de la prise en compte de la violence et du harcèlement dans le cadre de SST, tout en fournissant aux États Membres de l'OIT et aux partenaires sociaux des données sur l'importance de la prévention comme l'une des stratégies clés pour garantir un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.

À ce jour, la prévention de la violence et du harcèlement par le biais des cadres de SST a été relativement peu étudiée du point de vue de l'interconnexion entre la politique et la pratique. En particulier, le rôle joué par les orientations et les outils pour que les interventions de SST soient opérationnelles au niveau du lieu de travail ou de l'entreprise n'a pas fait l'objet d'une attention suffisante. Le deuxième objectif de ce rapport est donc de fournir à tous les acteurs du monde du travail, notamment aux partenaires sociaux, une analyse du rôle des orientations et outils pour les aider à tenir leurs engagements et à réaliser les objectifs politiques visant à prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Le troisième objectif du rapport est de se concentrer sur sept pays afin d'étudier l'interaction et la complémentarité entre la législation relative à la SST et des techniques douces (telles que les orientations, les outils et la sensibilisation) dans le traitement et la prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Le rapport est divisé en quatre chapitres. Le chapitre 1 démontre le bien-fondé de la prévention par la SST et expose la méthode analytique adoptée pour cette recherche. Ainsi, l'approche réglementaire générale visant à lutter contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail par le biais de la SST est esquissée.

Le chapitre 2 analyse le cadre juridique dans plusieurs pays, en examinant le champ d'application et le contenu de la législation sur la SST en ce qui concerne la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Il passe également en revue les conventions collectives dans certains pays en vue d'identifier la portée de leurs clauses relatives à la violence et au harcèlement.

Le chapitre 3 prolonge le propos sur le cadre juridique en analysant le rôle des techniques douces, telles que les instruments non contraignants et les mesures de mise en œuvre pour combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Afin de placer l'analyse dans le contexte, le chapitre examine en détail un échantillon de documents d'orientation et d'outils proposés par les pouvoirs publics, en étudiant la typologie de ces instruments non contraignants, leur contenu et les différentes approches adoptées par différents pays dans le monde pour les déployer.

Le chapitre 4 se penche de plus près sur l'interaction entre la législation et les orientations et outils au niveau national. À partir d'études sur le Bangladesh, la Barbade, le Danemark, El Salvador, l'Espagne, la Géorgie et la Tunisie, le chapitre examine chacun des sept cadres nationaux en matière de prévention de la violence et du harcèlement au travail par le biais de la SST et si l'élaboration de mesures juridiquement non contraignantes ou de techniques douces (orientations, outils, sensibilisation) a joué un rôle dans la composition du cadre de SST sur cette question.

Enfin, le rapport se conclut par une série de recommandations et de propositions axées sur les politiques pour les futures recherches.



Milieu de travail exempt
de violence et de harcèlement

▶ 1

Définir les paramètres de la violence et du harcèlement dans les approches systémiques de la sécurité et de la santé au travail



SST

La législation sur la SST a une large portée pour la prévention des risques sur le lieu de travail et représente l'un des points d'entrée pour combattre la violence et le harcèlement.

► Messages clés

- La première enquête mondiale du BIT sur les expériences de violence et de harcèlement au travail confirme qu'il s'agit d'un phénomène très répandu dans le monde, puisque plus d'une personne active sur cinq en a été victime au cours de sa vie professionnelle.
- La convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation n° 206 qui l'accompagne accordent de l'importance non seulement à la législation relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, mais aussi à l'approche préventive, en soulignant à la fois les principes fondamentaux et le besoin explicite de prévention par le biais de la sécurité et de la santé au travail (SST).
- La législation relative à la SST a une large portée pour la prévention des risques sur le lieu de travail et représente l'un des points d'entrée pour lutter contre la violence et le harcèlement. Elle est en mesure de s'attaquer aux causes profondes de la violence et du harcèlement au travail, elle apporte des réponses structurelles et systématiques à ce phénomène et elle a la capacité de mobiliser les acteurs du monde du travail dans la poursuite d'un objectif commun: faire en sorte que les lieux de travail soient exempts de violence et de harcèlement.
- La relation entre la violence et le harcèlement au travail et les risques psychosociaux est à double sens: si la violence et le harcèlement peuvent être induits par plusieurs facteurs individuels, sociaux et organisationnels, les données disponibles montrent qu'il existe un cercle vicieux dans lequel les risques psychosociaux contribuent au harcèlement, et vice versa. Les personnes travaillant dans un environnement stressant sont très exposées au risque de harcèlement au travail et il y a de fortes chances que les personnes harcelées se déclarent stressées.
- La violence et le harcèlement coexistent souvent avec la discrimination. Comme les formes ouvertes de discrimination sont, en règle générale, prohibées sur la plupart des lieux de travail dans le monde, elle se manifeste de manière plus subtile, larvée et inconsciente, en particulier par la violence et le harcèlement, qui ne sont pas (ou pas toujours) strictement réglementés en tant que discrimination. Cette réalité souligne qu'il est d'autant plus important d'adopter une approche collective et globale pour combattre la violence et le harcèlement.
- La violence et le harcèlement dans le monde du travail font l'objet d'une multitude de lois, de règlements et de politiques, et les employeurs sont souvent les principaux responsables de la prévention. Par conséquent, davantage d'informations pratiques, d'outils, de sensibilisation et de formation sont nécessaires pour mettre en œuvre les politiques relatives à la violence et au harcèlement et pour susciter un véritable changement au niveau des entreprises.

► 1.1. Introduction

Lors de sa 110^e session en juin 2022, la Conférence internationale du Travail a décidé d'amender la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 pour y ajouter «un milieu de travail sûr et salubre» en tant que principe et droit fondamental au travail, et par conséquent d'apporter des amendements à la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et au Pacte mondial pour l'emploi de 2009. Avant cela, en 2019, la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail avait reconnu que des conditions de travail sûres et salubres étaient fondamentales pour le

travail décent. La même année, la convention de l'OIT (n° 190) sur la violence et le harcèlement et la recommandation n° 206 qui l'accompagne ont été adoptées. La convention n° 190 reconnaît spécifiquement le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement et énonce l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser ce droit (voir l'encadré 1.1 pour les définitions pertinentes). Ce faisant, les États Membres de l'OIT et les partenaires sociaux se sont engagés à faire de la lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail une priorité pour le monde du travail.

► Encadré 1.1. Définir la violence et le harcèlement dans le monde du travail

La convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la recommandation n° 206 qui l'accompagne constituent la première norme internationale du travail à mettre en place un cadre commun applicable à la prévention, à la réparation et à l'élimination de la violence et du harcèlement, y compris fondés sur le genre, dans le monde du travail. Il s'agit également du premier instrument international portant sur la violence et le harcèlement comme concept composite unique. Selon l'article 1.1 a) de la convention, «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».

Une telle approche de la définition de la violence et du harcèlement permet de largement couvrir l'éventail de termes employés dans différentes législations, tout en offrant la souplesse nécessaire pour qu'elle s'applique aux diverses manifestations de violence et de harcèlement, y compris à celles qui apparaissent au fil du temps. La définition qui figure à l'article 1.1 a) n'inclut pas l'intention en tant qu'élément constitutif, se concentrant ainsi sur le caractère inacceptable de comportements, de pratiques ou de menaces, ainsi que sur leur effet sur les victimes. L'absence de toute référence aux auteurs dans le libellé de l'article 1 renforce le but de ces instruments, qui est d'interdire toutes les formes de violence et de harcèlement dans le monde du travail, quelle qu'en soit la source, (i) qu'elles soient commises par ou contre une personne qui exerce l'autorité, les obligations ou les responsabilités d'un employeur (verticale), (ii) qu'elles soient dirigées contre un pair (horizontale), ou (iii) qu'elles impliquent des tiers, par exemple des clients, des patients, des passagers ou des usagers.

Si la convention n° 190 propose un concept unique regroupant la violence et le harcèlement, elle tient compte de la diversité des systèmes juridiques et des approches réglementaires au niveau national, et permet aux États de choisir d'énoncer un concept unique ou des concepts distincts dans la définition figurant dans leur législation nationale (article 1.2), tout en veillant à ce que tous les éléments de la définition contenus dans la convention soient respectés. Cette disposition est directement liée à l'obligation qui découle de la convention, à savoir de «[définir] et [interdire] la violence et le harcèlement dans le monde du travail» (article 7).

Source: Adapté de OIT 2021b.

En 2022, le BIT a réalisé la première enquête mondiale au sujet des expériences vécues de violence et de harcèlement au travail (OIT 2022a). Les recherches confirment qu'il s'agit d'un phénomène répandu, persistant et récurrent dans le monde, puisque plus d'une personne active sur cinq y a été confrontée au cours de sa vie professionnelle. La violence et le harcèlement d'ordre psychologique sont les formes les plus souvent signalées. Les groupes particulièrement touchés sont les jeunes, les travailleuses migrantes, les femmes salariées (plus que les travailleuses indépendantes) et les personnes ayant subi une forme de discrimination, tandis que les femmes sont très exposées au harcèlement et à la violence d'ordre sexuel au travail. L'étude a également révélé que seule la moitié des victimes avaient parlé de leur expérience à quelqu'un. Le fait de penser que c'était «une perte de temps» et la «crainte pour leur réputation» sont les raisons les plus fréquemment invoquées pour ne pas divulguer le ou les incidents.

La prévention et la gestion de la violence et du harcèlement, ainsi que des risques psychosociaux qui y sont associés, seront déterminantes pour l'avenir du travail.

D'autres recherches transnationales soulignent la complexité des facteurs à l'origine de la violence et du harcèlement au travail, ainsi que les coûts élevés de ce phénomène, qui sont supportés non seulement par les personnes visées, mais aussi par les employeurs et la société dans son ensemble (voir la section 1.8 pour de plus amples informations). Si, au niveau individuel, la violence et le harcèlement sont associés à des réactions de détresse psychologique telles que le stress, l'anxiété, la dépression et l'épuisement professionnel¹

ainsi qu'à une moins bonne santé physique², ils peuvent également toucher l'organisation en ayant une incidence sur les niveaux d'absentéisme, de rotation du personnel et de productivité, ainsi que sur les performances de l'équipe et du groupe³. Une étude menée auprès d'entreprises du Myanmar a estimé que le fait d'être absent ou de se sentir distrait, fatigué ou mal à l'aise au travail en raison d'un harcèlement sexuel ou de brimades entraînait une perte annuelle de 14 pour cent de la productivité du travail (SFI et DaNa Facility 2019). Une autre étude réalisée en Australie a estimé que, en 2018, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail a coûté 2,6 milliards de dollars É.-U. en perte de productivité et 0,6 milliard en autres coûts financiers, tels que les pertes sèches et les dépenses de justice et pour le système de santé (Deloitte 2019).

Ces résultats doivent s'entendre dans le contexte de l'évolution actuelle du cadre de SST. Il existe un point de vue selon lequel, «dans les futurs scénarios de travail, les risques psychosociaux seront plus répandus que les risques traditionnels en matière de sécurité et de santé au travail, avec des effets conséquents sur la santé mentale et physique» (Schulte 2020)⁴. Ainsi, selon une récente revue de la littérature, outre les dangers physiques, ergonomiques, chimiques, radiologiques, biologiques, environnementaux bien connus, «de nombreux déterminants du bien-être des travailleurs sont et seront vraisemblablement de nature psychosociale et liés à la qualité et à la disponibilité du travail», ainsi qu'aux nouvelles formes de contrats de travail, au vieillissement de la main-d'œuvre, à l'intensification du travail, à la surveillance numérique et à un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée (Schulte et coll. 2020). La prévention et la gestion de la violence et du harcèlement, ainsi que des risques psychosociaux qui y sont associés, seront déterminantes pour l'avenir du travail.

Une telle situation démontre l'importance des lois, institutions et systèmes de SST en mesure de contribuer fortement à la prévention des causes professionnelles de troubles de la santé physique et mentale.

1 Voir, par exemple, Verkuil, Atasayi et Molendijk (2015) et Mikkelsen et coll. (2020).

2 Voir, par exemple, Nielsen et coll. (2014) et Xu et coll. (2019).

3 Pour un aperçu des études, voir Hoel, Cooper et Einarsen (2020).

4 En ce qui concerne les dangers ou les risques psychosociaux, voir l'encadré 1.2 ci-après.

► 1.2. Le rôle des interventions juridiques: intégration ou fragmentation?

Il est communément admis que la violence et le harcèlement sur le lieu de travail nuisent autant aux employeurs qu'aux travailleurs et qu'ils nécessitent une approche intégrée et pluridisciplinaire des politiques et des pratiques⁵. Un corpus de plus en plus important de connaissances et de données, réalisé et dirigé par des universitaires, des experts et des praticiens dans des domaines tels que le comportement organisationnel et la psychologie, permet de mieux comprendre la violence et le harcèlement et aide les employeurs, les travailleurs et les gouvernements à alimenter le dialogue social sur un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Les réponses juridiques et politiques jouent un rôle essentiel dans le traitement et la prévention de la violence et du harcèlement au travail. Bien que les réponses juridiques ne soient qu'un élément parmi d'autres d'une réponse globale à un phénomène aussi complexe que la violence et le harcèlement au travail, elles peuvent jouer un rôle important dans la création de conditions de travail respectueuses de la dignité humaine au travail. En témoigne la prise de conscience croissante, dans toutes les régions, du fait que la législation et les politiques doivent combattre la violence et le harcèlement au travail. Dans le monde entier, des pays s'attaquent de plus en plus aux maltraitances psychologiques, à la violence et au harcèlement au travail par le biais de lois, de réglementations, de politiques et d'instruments non contraignants.

La convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement exprime le consensus international sur le rôle de la SST dans la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Elle propose une intervention juridique globale ciblant les situations où l'un des objectifs est la prévention de la violence et du harcèlement.

L'article 7 de la convention précise le rôle de la législation comme réponse à ce phénomène complexe sur le lieu de travail: «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». L'article 12 stipule également que les dispositions de la 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».

Il ne fait aucun doute que la législation joue un rôle symbolique et pédagogique (entre autres) en affirmant que la violence et le harcèlement constituent un risque préoccupant sur le lieu de travail qui nécessite une intervention publique, et qu'elle donne une légitimité et une base d'action dans le monde du travail⁶. Toutefois, dans un contexte particulier, diverses questions peuvent se poser. Quels sont la meilleure approche ou le meilleur modèle réglementaires pour prévenir la violence et le harcèlement et offrir des moyens de recours et de réparation aux victimes? Quel type de régulation peut fonctionner: la législation contraignante ou les mesures non contraignantes? L'introduction des dimensions physique et mentale de la santé complète-t-elle le cadre juridique visant à combattre la violence et le harcèlement au travail? La doctrine approfondit et explicite la question de savoir si la reconnaissance d'un droit spécifique à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement est essentielle pour lutter contre ce phénomène⁷. Autre question qui peut se poser: une obligation générale de protection dans le cadre de la législation sur la SST peut-elle constituer un dispositif ou une structure juridiques suffisants pour prévenir la violence et le harcèlement au travail?

5 Convention de l'OIT (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, art. 4.

6 Ce rôle s'ajoute à d'autres rôles importants d'ordre général, tels que la définition des droits, des responsabilités et des protections juridiques des employeurs et des salariés (Cox et Lippel 2020).

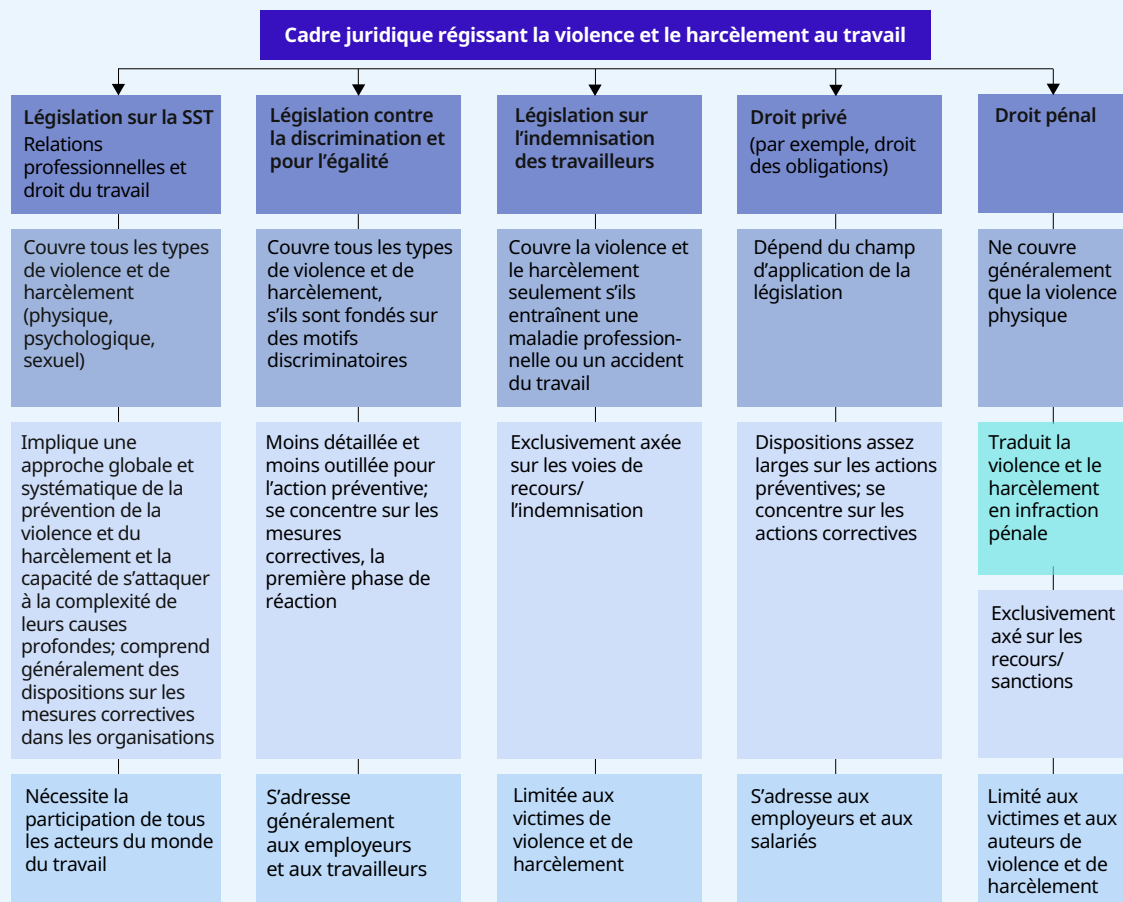
7 Voir Einarsen et coll. (2020); voir également Lerouge (2017b). En effet, une question peut se poser quant à la relation entre le droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement (tel que stipulé dans le préambule de la C.190) et le cadre de SST. Il est entendu ici qu'un tel droit est inextricablement lié au droit à un milieu de travail sûr et salubre, qui a été déclaré droit fondamental au travail.

L'évaluation de ce qui fonctionne et de ce qui ne fonctionne pas est un exercice propre au contexte. En effet, le choix de la meilleure réglementation (instrument juridique ou politique) nécessite un examen minutieux de tous les facteurs pertinents dans chaque cas individuel, ainsi qu'une évaluation du contenu d'une intervention réglementaire donnée en matière de violence et de harcèlement et de ses conséquences pour les acteurs du monde du travail. De fait, ce que les régulateurs veulent traiter spécifiquement et la manière dont ils choisissent de le faire exercent une grande influence sur l'efficacité des interventions réglementaires. Il en va de même pour le choix de la technique, c'est-à-dire d'une approche contraignante ou non contraignante, un domaine qui a fait l'objet de peu d'analyses empiriques. Certains commentateurs ont estimé que le choix d'une technique législative

ou non législative dépend du contexte national et organisationnel (Iavicoli et coll. 2014). Il est donc admis que la recherche empirique est essentielle pour comprendre le rôle et l'efficacité des interventions juridiques et politiques.

La convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement reconnaît l'importance fondamentale d'une stratégie globale pour lutter contre la violence sur le lieu de travail, en promouvant une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre dans la conception d'une réponse. Cela implique que, plutôt que d'adopter une solution unique (ou même une vision unique), il convient d'identifier, d'analyser et de traiter l'ensemble des causes de violence et de harcèlement. Cependant, si de multiples initiatives juridiques sont adoptées pour réglementer les diverses

► **Figure 1.1. Applicabilité de diverses interventions juridiques et politiques pour combattre le phénomène de la violence et du harcèlement au travail**



■ Types de violence et de harcèlement ■ Pénalisation ■ Phases d'intervention ■ Acteurs

Source: Compilation du BIT.

facettes de la violence et du harcèlement, il est à craindre qu'il devienne plus difficile de s'orienter dans le paysage réglementaire, non seulement pour les cibles de la violence et du harcèlement, mais aussi pour les employeurs qui sont tenus de mettre en œuvre les mesures sur le lieu de travail (Cox et Lippel 2020).

Certains font valoir que la complexité réglementaire de la question de la violence et du harcèlement (lorsque de nombreux domaines du droit entrent en jeu) peut s'avérer difficile du point de vue des employeurs, des travailleurs et des individus qui en sont la cible dans le monde du travail. Dans un cas, il a été noté que «les employeurs, quels que soient leur taille ou leur secteur d'activité, peuvent avoir du mal à s'y retrouver dans la complexité des systèmes, stratégies et méthodes de travail élaborées pour réduire le risque d'exposition de leurs travailleurs aux risques psychosociaux» (Parlement de l'Australie 2012, paragraphe 5.9), tandis que les travailleurs ont fait part de leur «confusion quant aux droits et aux voies de recours dont ils disposent pour déposer une plainte pour brimades, que ce soit en interne auprès de leur employeur ou en externe auprès de la multitude

de cadres» juridiques (paragraphe 5.10). En effet, la conséquence de l'existence d'un ensemble de législations, et dans certains cas de politiques, sur la question des risques psychosociaux, et de la violence et du harcèlement en particulier, est que ce sont les employeurs qui mettent en œuvre les mesures de prévention de la violence et du harcèlement, puisqu'une obligation générale de prévention leur incombe (figure 1.1).

Le labyrinthe de réglementations (civiles et pénales, couvrant la SST, la non-discrimination et l'indemnisation des travailleurs, entre autres) signifie que davantage d'informations pratiques sont indispensables pour mieux comprendre l'interaction entre les différents régimes et institutions juridiques. Dans le même temps, des efforts sont nécessaires pour mieux intégrer les cadres juridiques et assurer la cohérence de leur mise en œuvre. La convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement souligne le rôle des orientations, des outils, de la sensibilisation et de la formation dans la mise en œuvre de ses dispositions, et ces mesures de mise en œuvre font partie de l'articulation juridique de l'approche intégrée qui sera examinée en détail dans les chapitres 3 et 4.

► 1.3. La stratégie de prévention plutôt que la réparation: le rôle de la législation relative à la SST

Quels sont les avantages et les écueils potentiels de l'intégration de la violence et du harcèlement dans le cadre de SST? Quel est le rôle des cadres de SST dans la prévention de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail? Quelle est la conception optimale des interventions juridiques liées à la violence et au harcèlement dans le cadre juridique de la SST? La violence et le harcèlement peuvent-ils être combattus efficacement par le biais d'une intégration dans la législation sur la SST, et comment ces questions doivent-elles être formulées sous l'angle de la SST? Ces interventions juridiques pour la prévention et la gestion de la violence et du harcèlement nécessitent-elles des outils et des orientations spécifiques pour les rendre opérationnelles?

Il est important de situer le débat dans le cadre de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et de la recommandation n° 206 qui l'accompagne⁸. L'article 4 de la convention stipule les mesures que chaque État Membre doit prendre pour respecter, promouvoir et réaliser le droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Ces mesures doivent traduire une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre. Selon cet article, outre l'interdiction en droit de la violence et du harcèlement, une telle approche devrait:

- garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement;
- adopter une stratégie globale afin de mettre en œuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement;

⁸ En mai 2023, la convention n° 190 de l'OIT avait été ratifiée par 27 États, ce qui témoigne d'un engagement et d'un intérêt certains étant donné qu'elle n'a été adoptée qu'en 2019.

- établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi ou renforcer les mécanismes existants;
- garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes;
- prévoir des sanctions;
- élaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas;
- 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.

L'article 9 de la convention précise en outre les mesures préventives appropriées. Il stipule que chaque État qui ratifie la convention

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.*

La recommandation n° 206 qui l'accompagne précise, dans ses paragraphes 7 et 8, les mesures stipulées ci-dessus:

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.

La convention n° 190 de l'OIT et la recommandation n° 206 qui l'accompagne accordent de l'importance non seulement à la réglementation de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail, mais aussi à l'approche préventive. Les articles 4 et 5 exposent les principes fondamentaux de prévention de la convention, tandis que l'article 9 énonce des exigences explicites en la matière. Ce sont des éléments qui doivent être pris en compte lors de l'élaboration d'interventions juridiques par le biais de la législation sur la SST, en mettant l'accent sur la participation des organisations de travailleurs et d'employeurs à ce processus. Il s'agit d'une grande évolution dans la réglementation de la question, tant au niveau international que national.

Au niveau international, la violence et le harcèlement dans le monde du travail font l'objet d'une réglementation limitée, bien que la santé soit reconnue comme un droit de l'homme⁹. Cependant, certains aspects de la violence et du harcèlement sont couverts, souvent sous le terme de «protection», par divers traités protégeant les droits et les libertés des individus. Par exemple, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille stipule qu'ils ont droit «à la protection effective de l'État 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» (article 16, paragraphe 2).

En revanche, de nombreux instruments de l'OIT traitent implicitement ou explicitement de la violence et du harcèlement, et certains sous l'angle de la protection de groupes. Parmi ceux qui abordent explicitement la question, la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989, est le seul instrument de l'OIT qui mentionne le harcèlement sexuel, en stipulant que les travailleurs appartenant à ces peuples doivent bénéficier d'une protection contre le harcèlement sexuel (article 20, paragraphe 3)¹⁰. Toutefois, en matière de prévention, seules les normes de l'OIT relatives à la SST ont promu une telle approche de manière globale, en abordant la prévention du stress physique et mental dû aux conditions de travail. Au niveau national, la réglementation relative à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail se concentre souvent sur l'interdiction de ces types d'abus, en accordant moins d'attention à la question de la prévention¹¹. La convention n° 190 de l'OIT s'écarte donc de la position traditionnelle à l'égard de la violence et du harcèlement, et, comme indiqué tout au long du présent rapport, préconise une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre pour combattre ce phénomène.

Les milieux universitaires et les experts ont également exprimé l'avis selon lequel, à ce jour, peu d'attention a été accordée aux cadres juridiques pour la *prévention* de la violence et du harcèlement, contrairement aux mesures et à la législation relatives aux recours et à la réparation (Lerouge 2017b, 395). Selon certains auteurs, les approches juridiques de la prévention peuvent

être analysées sur la base (i) de la capacité de la législation à s'attaquer aux causes profondes de la violence et du harcèlement, (ii) de l'intégration de la prévention de la violence et du harcèlement dans une législation plus large de prévention des risques sur le lieu de travail, et (iii) de la capacité de la législation à mobiliser une «grande variété d'acteurs pour mettre en œuvre la législation, en contrôler le respect et la faire appliquer» (Cox et Lippel 2020). Ces facteurs offrent un cadre analytique utile pour comprendre non seulement le rôle joué par divers domaines du droit et de la politique, mais aussi les perspectives de la SST pour combattre la violence et le harcèlement au travail de manière beaucoup plus large en fournissant une base à l'action préventive avant que des formes particulières de violence et de harcèlement ne deviennent visibles. En outre, ils offrent une structure autour de laquelle pourront s'articuler de futures recherches sur une approche intégrée de la prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

La convention n° 190 de l'OIT s'écarte de la position traditionnelle à l'égard de la violence et du harcèlement, et préconise une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre pour combattre ce phénomène.

Étant donné que la convention n° 190 de l'OIT souligne la nécessité d'adopter une approche préventive de la violence et du harcèlement, il est important de s'attaquer avant tout aux facteurs de risques psychosociaux au travail (encadré 1.2). Les données existantes et les connaissances semblent montrer une relation à double sens entre la violence et le harcèlement et les risques psychosociaux:

Bien que le harcèlement puisse être induit par divers facteurs individuels, sociaux et organisationnels, de nombreuses études font état d'un cercle vicieux, des risques psychosociaux conduisant au harcèlement lui-même générateur de risques psychosociaux. Les personnes travaillant dans un

9 Assemblée générale des Nations Unies, Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966), art. 12.

10 Pour un examen complet des initiatives internationales et régionales, voir OIT (2018b).

11 Pour un examen des exemples nationaux, voir Cobb (2017).

environnement stressant sont très exposées au risque de harcèlement au travail et il y a de fortes chances que les personnes harcelées se déclarent stressées. (OIT 2020, 14)

Selon des recherches sur le secteur de l'habillement, menées par le programme Better Work dirigé par l'OIT et la Société financière internationale (SFI), une faible sensibilisation des organisations et de leurs dirigeants à la dynamique du lieu de travail,

ainsi que le manque d'harmonisation entre les incitations et les structures salariales sont liés au risque de harcèlement sexuel (Better Work 2019)¹². Compte tenu de la manière dont les différentes dimensions de l'environnement psychosocial de travail (comme l'organisation du travail, les stratégies de gestion, la conception du travail et la sécurité de l'emploi) et les risques psychosociaux, en particulier la violence et le harcèlement au

► Encadré 1.2. Le concept de risques psychosociaux

Les facteurs psychosociaux au travail reposent sur «des interactions du milieu de travail, du contenu, de la nature et des conditions du travail, d'une part, et des capacités, des besoins, des coutumes, de la culture et des conditions de vie des travailleurs en dehors du travail, d'autre part; ces facteurs sont susceptibles d'influer sur la santé et sur la performance et la satisfaction au travail» (OIT 1984, 3). Cette définition est censée englober l'interaction dynamique entre le milieu/ les conditions de travail en général et les éléments subjectifs au niveau individuel tels que les capacités mentales et la santé. Comme indiqué précédemment, tout aspect de la conception ou de la gestion du travail qui augmente le risque de stress lié au travail peut être considéré comme un risque psychosocial. Les facteurs psychosociaux comprennent:

- le contenu du travail ou la conception des tâches (manque de variété dans le travail; sous-utilisation des compétences ou manque de compétences adaptées au travail);
- la charge et le rythme de travail (longues heures de travail ou horaires difficilement conciliables avec une vie sociale; travail posté; horaires non modulables);
- le contrôle sur le travail (manque de contrôle sur la conception des tâches ou la charge de travail; participation limitée à la prise de décision concernant son propre travail);
- le milieu physique de travail et l'équipement (équipements et ressources dangereux; mauvaises conditions physiques de travail, telles qu'un mauvais éclairage, un bruit excessif ou agaçant, une mauvaise ergonomie);
- la culture organisationnelle (objectifs organisationnels peu clairs; mauvaise communication; culture qui favorise la discrimination ou les abus);
- les relations interpersonnelles au travail (isolement social ou physique; soutien limité de la part des superviseurs ou des collègues; supervision autoritaire et mauvaise gestion hiérarchique; violence, harcèlement ou brimades; discrimination et exclusion);
- le rôle dans l'organisation (fonction professionnelle peu claire au sein de l'organisation ou de l'équipe);
- l'évolution de carrière (sous-promotion ou sur-promotion; insécurité de l'emploi; peu d'investissement dans le développement; procédures punitives pour ce qui concerne les absences pour cause de maladie ou la gestion des performances);
- l'interface domicile-travail (exigences de travail qui entrent en conflit avec la vie privée; absence du domicile pour des raisons professionnelles).

Source: OIT 1984, 1995.

¹² Les recherches montrent également la vulnérabilité des travailleurs migrants, puisque les travailleurs soumis à des contraintes en matière de liberté de mouvement sont plus exposés au harcèlement sexuel.

travail, sont liés¹³, les données empiriques disponibles indiquent que la violence et le harcèlement continueront à poser un problème au monde du travail tant que leurs causes sous-jacentes n'auront pas été traitées¹⁴.

De ce point de vue, les interventions juridiques impliquant la prévention, comme nous le verrons tout au long de ce rapport, sont axées (entre autres) sur les facteurs structurels et institutionnels – facteurs qui ont été identifiés comme des antécédents de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail. Aussi, le cadre de SST est-il le cadre préventif par excellence, qui sert de base à une législation plus large sur la prévention des risques sur le lieu de travail et représente le point d'entrée le plus direct et privilégié pour combattre la violence et le harcèlement au travail¹⁵. S'attaquer à la violence et au harcèlement en traitant les risques psychosociaux signifierait «évoluer à l'avenir vers une prévention à une échelle plus collective, axée sur les modèles de travail, et élargir le champ de la santé et de la sécurité au travail à l'ensemble du "milieu de travail", y compris tous les facteurs qui y sont liés»¹⁶.

En d'autres termes, il s'agit de passer d'une approche individuelle (comme le traitement d'un cas particulier de violence et de harcèlement, par exemple) à une approche systémique et collective en matière de SST. De fait, d'aucuns arguent qu'«un régime réglementaire qui ne traite que les brimades et le harcèlement psychologique sur le lieu de travail et pas les facteurs de risque psychosociaux en général sera moins efficace, car il n'incite pas les parties prenantes sur le lieu de travail et les services d'inspection à s'attaquer aux facteurs déterminants des brimades et du harcèlement psychologique en amont» (Lippel et Cox 2021). Les normes internationales du travail relatives à la violence et au harcèlement dans le monde du travail promeuvent également une approche

systémique et structurelle. Le paragraphe 8 de la recommandation n° 206 stipule que:

L'évaluation des risques sur le lieu de travail visée à l'article 9 c) de la convention n° 190 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 aux 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.*

La recommandation n° 206 prévoit en particulier que, dans le cadre de la prévention et de la protection, «[l]es 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» (paragraphe 9)¹⁷. L'obligation de l'employeur de veiller à la sécurité et à la santé des travailleurs dans tous les aspects de leur travail impliquerait donc d'intégrer la violence et le harcèlement, et les risques psychosociaux qui y sont associés, dans la gestion de la SST. En effet, l'un des moyens les plus directs de s'attaquer aux causes profondes de la violence et du harcèlement au travail consiste à adopter une approche systématique de la gestion des risques psychosociaux dans le cadre juridique de la SST.

13 Parmi les risques psychosociaux clés et corrélés qui conduisent au stress lié au travail, mènent directement à des situations de violence et de harcèlement, ou sont eux-mêmes des manifestations du harcèlement figurent notamment: les exigences du travail, le contrôle sur le travail, la conception des tâches, la clarté des rôles, les relations sur le lieu de travail, les styles de direction, la justice organisationnelle, la gestion du changement organisationnel et l'environnement de travail physique. Un examen détaillé de chacun de ces facteurs est présenté dans OIT (2020, 14 et suiv.).

14 Ces causes sous-jacentes comprennent des facteurs organisationnels tels qu'une organisation du travail inadéquate, des facteurs liés à des tâches spécifiques (par exemple, le fait de travailler seul ou d'être en interaction constante avec des tiers) et des conditions de travail qui entraînent des niveaux de stress élevés. Parmi les facteurs complexes, individuels, organisationnels et sociétaux, les facteurs organisationnels sont expliqués dans OSHwiki (2012).

15 Voir, en particulier, la convention n° 190, articles 11 et 12, et la recommandation n° 206, paragraphe 6.

16 Lerouge (2017a, 17); voir également D'Cruz, Noronha et Mendonca (2021). Pour une perspective globale, voir OIT (2016).

17 Voir également, au chapitre 2, l'analyse sur les conventions collectives relatives à la violence et au harcèlement dans certains secteurs.

Plusieurs pays ont adopté une approche préventive, dont des exemples (y compris la gestion systématique des risques dans les cadres juridiques) seront examinés plus en détail dans la suite de ce rapport. Plus précisément, certains pays ont introduit dans leur législation des dispositions pour réglementer des questions telles que l'environnement psychosocial de travail, qui obligent les employeurs à évaluer les risques psychosociaux liés au travail isolé, à limiter les heures de travail de nuit pour les tâches impliquant une charge mentale, et à réguler la coopération entre les travailleurs, l'organisation, l'aménagement et la gestion du travail, les horaires de travail, les systèmes de rémunération, la technologie, etc. de manière que les salariés ne soient pas exposés à une charge physique ou mentale préjudiciable¹⁸.

D'autres considérations justifient également la prévention de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail par des approches systématiques de la SST. Tout d'abord, la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail par le biais de systèmes de gestion de la SST implique l'introduction de principes et de méthodes de gestion de la SST, ainsi que de mécanismes de supervision. Les systèmes de gestion de la SST reposent sur un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis, associé au dialogue social et à la coopération. Selon les principes de la SST, l'obligation générale de protection de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs

va de pair avec la responsabilité des travailleurs de prendre raisonnablement soin de leur santé et de leur sécurité et de celles des autres, et de collaborer avec l'organisation à la réalisation des objectifs de protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail. En matière de supervision, ces principes permettent également de déployer des mécanismes de contrôle, à savoir des inspecteurs du travail chargés de surveiller et de faire appliquer la législation sur le lieu de travail.

Cela dit, dans de nombreux pays, la législation sur la SST conçoit encore la sécurité et la santé sur le lieu de travail essentiellement sous l'angle de la sécurité physique. Cette situation pourrait toutefois changer du fait de l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT et de sa déclaration selon laquelle 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, doivent être considérées comme des conventions fondamentales (OIT 2022b), qui stipulent que la santé en relation avec le travail comprend les éléments physiques et mentaux affectant la santé¹⁹. L'évolution des législations nationales montre également que les pays se préoccupent de plus en plus de la santé au travail dans ses dimensions physiques, mentales et sociales (voir chapitre 2). En outre, la relation entre les conditions de sécurité au travail et les risques psychosociaux est de plus en plus connue et reconnue (Velázquez 2017, 38-39).

► 1.4. Le cadre préventif prévu par la législation relative à la SST

Le principe de prévention est le fondement du droit du travail moderne et, plus largement, des normes internationales du travail (Héas 2017). Les premières normes internationales du travail visaient déjà à limiter le temps de travail, à réglementer le travail de nuit, à fixer un âge minimum et à protéger certaines catégories de travailleurs. La portée et le champ d'application des dispositions relatives à la SST ont évolué et le curseur s'est déplacé de la

sécurité au travail vers la sécurité et la santé sur le lieu de travail – de la protection à la prévention et l'évaluation des risques (OIT 2006). En effet, outre l'objectif du droit du travail de veiller à ce que le travail ne contribue pas à la détérioration du bien-être physique des individus, il «tient de plus en plus compte des aspects subjectifs et individuels de la santé, comme en témoignent les réflexions sur les risques psychosociaux», un changement

18 Norvège, loi sur le milieu de travail, 2005. Les cadres juridiques du Danemark et de la Türkiye en matière de SST suivent une approche similaire; voir les chapitres 2 et 4.

19 Certains instruments relatifs à la SST prévoient également la protection des droits génésiques; voir le chapitre 2.

qui a conduit à mettre davantage l'accent sur la prévention (Héas 2017, 68). Cette évolution est particulièrement visible dans la convention fondamentale de l'OIT (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, qui a étendu la protection des travailleurs contre les dangers professionnels à une préoccupation plus large pour la santé physique et mentale en relation avec le travail. Ainsi, la santé au travail «ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité; [elle] inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail» (article 3).

Cela signifie que la fonction préventive de la législation du travail liée à la sécurité et à la santé s'étend également aux facteurs liés au bien-être psychosocial. Que comprend cette fonction préventive de la législation du travail en matière de sécurité et de santé?

La prévention s'entend traditionnellement des mesures et actions visant à éviter ou à limiter les risques, les préjudices et les actes préjudiciables en éliminant leurs causes et leurs moyens. Elle inclut l'obligation de réduire «l'impact de certaines conditions de travail sur la santé des individus afin d'atténuer ou d'éliminer les risques psychosociaux» (Héas 2017, 67). De nombreux cadres juridiques modernes ont une fonction préventive. C'est notamment le cas des lois sur le travail, et en particulier de la législation relative à la SST.

La SST est donc la discipline qui traite de la *prévention* des lésions et des maladies liées au travail, ainsi que de la protection et de la promotion de la santé des travailleurs. Son objectif est d'améliorer les conditions et le milieu de travail (OIT 1998). Selon la définition de l'OIT et de l'OMS, la santé au travail doit viser à

promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs dans toutes les professions; prévenir tout dommage causé à la santé de ceux-ci par les conditions de travail; les protéger dans leur emploi contre les risques résultant de la présence d'agents préjudiciables à leur santé; placer et maintenir le travailleur dans un emploi convenant à ses capacités physiologiques et psychologiques; en somme, adapter le travail à l'homme et chaque homme à sa tâche. (OIT 1998, 23)

Comme nous le verrons plus en détail au chapitre 2, la législation sur le travail et sur la SST impose aux employeurs une obligation générale de prévention qui s'étend aux risques psychosociaux en général

et à la violence et au harcèlement en particulier. Il ressort également de l'examen des législations des différentes régions que les pays conçoivent un cadre «préventif» opérationnel à partir d'un certain nombre de principes plus concrets, notamment:

- i. évaluer et éviter les risques (risques psychosociaux, violence et harcèlement, etc.);
- ii. limiter les risques/traiter les risques à la source;
- iii. adopter une politique ou un programme (préventif) en matière de violence et de harcèlement;
- iv. organiser, aménager et gérer le travail, les horaires de travail, le travail de nuit, le travail des mineurs, etc.;
- v. adapter le travail à l'individu;
- vi. limiter le travail monotone ou répétitif;
- vii. améliorer constamment les conditions de travail et adapter les mesures de protection aux nouvelles conditions;
- viii. informer et former les travailleurs.

Dans ce contexte, il est important de noter que d'autres tentatives ont été faites pour distinguer différents niveaux d'intervention dans la gestion des risques psychosociaux. Elles se sont attachées à délimiter les étapes de la prévention, en faisant une distinction entre les interventions de niveau primaire, secondaire et tertiaire (tableau 1.1). Selon cette catégorisation, la prévention primaire, parfois appelée prévention «au niveau de l'organisation», correspond aux interventions de nature proactive visant à prévenir l'apparition d'effets ou de phénomènes préjudiciables (Burke 1993; Jain 2018, 242). Les interventions secondaires, en revanche, visent à revenir sur les effets préjudiciables et à limiter ainsi les atteintes à la santé, tandis que les interventions tertiaires portent sur la réparation ou la réadaptation et sont conçues pour réduire les conséquences négatives. L'objectif central de la SST est la prévention *primaire* des maladies professionnelles et des lésions liées au travail. En ce sens, elle diffère d'autres disciplines telles que le droit du travail ou la législation antidiscriminatoire en ce qui concerne la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Cela soulève la question de l'interaction entre les lois antidiscriminatoires et la législation sur la SST, ainsi que, plus largement, de la relation entre la discrimination et la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, question qui sera abordée en détail dans la section suivante.

▶ **Tableau 1.1 Niveaux d'intervention/prévention et interaction des différents régimes juridiques**

Travail (Emploi)			
Sécurité et santé au travail		Antidiscrimination	
Niveau de prévention	Primaire	Secondaire	Tertiaire
Législatif/politique	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Législation s'attaquant à la violence et au harcèlement, à la discrimination sur le lieu de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Indemnisation des travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Programme d'invalidité de la sécurité sociale
Employeur/lieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Politiques de lutte contre la violence et le harcèlement ▶ Codes de conduite ▶ Développement d'une culture de l'organisation ▶ Formation à la gestion ▶ Enquête organisationnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Dispositions relatives au traitement des cas de violence et de harcèlement ▶ Programmes de retour au travail 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Accords d'entreprise et programmes de suivi médical ▶ Invalidité de longue durée assurée par l'entreprise
Emploi/tâche	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Réaménagement de l'environnement psychosocial de travail ▶ Analyse des risques 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Enquête auprès du personnel ▶ Analyse de cas ▶ Formation (par ex. à la gestion de conflits) ▶ Médiation pour le règlement des différends 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Programmes de rétablissement en groupe
Interface individu-processus de travail	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Formation ▶ Information ▶ Programmes de promotion de la santé 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Soutien social ▶ Conseils 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Thérapie ▶ Programmes d'assistance aux salariés

Note: La SST couvre également la prévention au niveau tertiaire, notamment en ce qui concerne la réadaptation et l'hébergement. Ces fonctions sont assignées aux services de santé au travail par la convention (n° 161) et la recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985. Si, dans la pratique, ces fonctions ont surtout été appliquées aux aspects liés à la santé physique, on observe une tendance à inclure de plus en plus les aspects liés à la santé mentale.

Source: Adapté de Jain (2018, 242) et Murphy et Sauter (2004).

▶ 1.5. Quand la violence et le harcèlement au travail constituent-ils une discrimination?

Quand la violence et le harcèlement au travail constituent-ils une discrimination? La limite entre la discrimination, d'une part, et la violence et le harcèlement au travail, d'autre part, peut devenir floue. Il est donc important de comprendre la relation entre les deux, même si certains auteurs arguent qu'il est souvent difficile de répondre à la question de savoir «si [la violence et le harcèlement] viennent en premier et la discrimination en second, ou l'inverse» (Lewis, Glambek et Hoel 2020,

364). Quels sont les régimes juridiques applicables au harcèlement sur le lieu de travail? Quand les règles de non-discrimination s'appliquent-elles à une situation de harcèlement au travail?

Tout d'abord, d'un point de vue politique, il convient de noter que l'interdiction de la discrimination, notamment sur le lieu de travail, est établie dans pratiquement tous les pays du monde pour au moins un motif, à savoir la discrimination fondée

sur le sexe ou le genre²⁰. S'agissant du monde du travail, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, est l'une des plus ratifiées (175 ratifications). Il est légitime d'en conclure que, dans beaucoup de pays, les travailleurs sont protégés par des lois spécifiques contre la discrimination et/ou pour l'égalité, qui peuvent être présentes dans le système juridique et dont le champ d'application est plus large que celui de la législation sur la SST qui traite de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail. Il convient également de reconnaître que la coexistence de lois sur la violence et le harcèlement avec des lois antidiscriminatoires soulève des questions intéressantes pour les pays où «le statut de classe protégée reste le point focal dominant pour encadrer les questions juridiques de harcèlement et de mauvais traitement des travailleurs» (Yamada 2020, 642).

D'aucuns ont argué que la législation antidiscriminatoire (c'est-à-dire la protection fondée sur le statut) suffit pour combattre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail – une opinion qui a fait l'objet de critiques²¹. Deux arguments ont été avancés. L'un concerne les difficultés de prouver l'intention discriminatoire dans les procédures judiciaires. L'autre suggère que la protection fondée sur le seul statut serait contraire au principe du droit de chaque travailleur à la dignité au travail (Cox et Lippel 2020). Bien sûr, une autre question est liée aux coûts (temps et contentieux) relatifs aux moyens de recours et de réparation qui existent pour protéger les victimes de violence et de harcèlement au travail fondés sur le statut, ou sur un «motif protégé», comme le sexe, la race ou le handicap (voir l'encadré 1.3).

► Encadré 1.3. Lutter contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre par le biais de la SST¹

Pendant une grande partie du siècle dernier, la violence et le harcèlement fondés sur le genre n'étaient pas considérés comme relevant de la législation sur la SST². Généralement, les régimes de SST se concentraient sur les risques de lésions corporelles associées au travail des hommes plutôt que sur les maladies ou les microtraumatismes chroniques habituellement associés au travail des femmes. Ce n'est qu'au cours de ces dernières décennies que la santé mentale a été intégrée, comme la santé physique, dans la SST³.

Puisque les régimes en matière de santé et de sécurité au travail ont évolué d'un modèle technique et médical vers un modèle biopsychosocial, les risques qui se caractérisent par leur dimension sociale, comme la violence et le harcèlement fondés sur le genre, sont passés au premier plan (Flynn et coll. 2021). Cependant, même si les risques psychosociaux entrent dans le champ des dispositions relatives à l'obligation générale de protection qui sont au cœur de la législation actuelle de la plupart des pays en matière de SST, la violence et le harcèlement fondés sur le genre restent souvent perçus comme n'étant pas une «question de SST».

(continue à la page suivante)

1 Cet encadré s'appuie sur une étude réalisée pour le compte de l'OIT par R. Cox, intitulée *Addressing Gender-Based Violence and Harassment in a WHS (Work Health and Safety) Framework* (OIT, à paraître).

2 Durant la seconde moitié du 19^e siècle et au début du 20^e siècle, dans le monde industrialisé, l'adoption d'une législation relative à la SST était en partie motivée par la protection des femmes et des enfants contre les longues heures de travail. En fait, l'«incarnation» des travailleurs, autrement dit le moment où ils ont commencé à être considérés comme des êtres humains plutôt que comme des machines ou des marchandises, est liée à la législation protégeant les travailleuses. Il n'est donc pas tout à fait exact d'affirmer que, historiquement, la législation sur la SST n'a pas tenu compte des considérations de genre.

3 Pourtant, la santé mentale est spécifiquement couverte par la convention n° 155 (article 3 e)); à ce sujet, voir également Messing (1998).

20 Selon certaines estimations, 85 pour cent de tous les États Membres des Nations Unies interdisent la discrimination fondée sur le sexe ou le genre dans leur Constitution; voir, par exemple, Equality Now (2022).

21 Dans certains pays, la violence et le harcèlement sont inclus dans la définition de la discrimination, et la législation antidiscriminatoire peut donc également porter sur la violence et le harcèlement. C'est le cas, par exemple, en Allemagne; voir Friedman et Whitman (2003).

► **Encadré 1.3. (suite)**

Plusieurs facteurs nourrissent l'idée mal fondée, mais très répandue et persistante, que la violence et le harcèlement fondés sur le genre ne sont pas – malgré les preuves accablantes du contraire – un risque lié au travail. Ces facteurs sont notamment les suivants:

- des croyances profondément ancrées selon lesquelles la violence et le harcèlement à l'encontre des femmes relèvent de la sphère privée et ne constituent donc pas un sujet légitime de réglementation publique;
- le fait que, dans le cadre de la lutte contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans les pays industrialisés, l'accent a été mis sur la législation antidiscriminatoire promouvant les régimes fondés sur les plaintes individuelles comme réponse au harcèlement sexuel au travail;
- dans le cas de la violence et du harcèlement de la part de tiers dans les secteurs où les travailleuses sont majoritaires, tels que les soins de santé, les services sociaux et l'enseignement, la croyance erronée selon laquelle les capacités protectrices prétendument innées des femmes les préservent de tout préjudice lié à la violence et au harcèlement fondés sur le genre de la part de ceux qu'elles soignent ou éduquent;
- dans les emplois à prédominance masculine, l'idée selon laquelle la violence et le harcèlement fondés sur le genre à l'encontre des femmes – et d'autres personnes qui ne se conforment pas aux normes machistes et hétéronormatives – découlent du choix de travailler dans un secteur à prédominance masculine;
- l'idée tenace selon laquelle les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre sont faibles et vulnérables, et donc que les hommes ne peuvent pas en être victimes.

Ces facteurs s'ajoutent au fait que la plupart des services d'inspection et des organismes de réglementation en matière de SST manquent de ressources et se concentrent encore largement sur les risques physiques, et que les travailleurs et leurs associations luttent déjà pour que les risques liés au travail (plus récemment, les risques liés au COVID-19) soient pris en compte de manière correcte.

En raison de cette exclusion historique et actuelle de la violence et du harcèlement fondés sur le genre des régimes de SST, la prévention dans le cadre de ces régimes doit être construite (et non présumée) par une série d'actions délibérées, réfléchies, fondées sur des données probantes et ciblées.

Les études empiriques sur les approches efficaces de prévention de la violence et du harcèlement fondés sur le genre dans le cadre de la SST font toutefois défaut. Ce constat doit s'entendre dans le cadre du cycle d'élaboration des politiques. En général, les étapes de l'élaboration d'une politique réglementaire sont les suivantes: la compréhension des phénomènes à réguler et de leur dynamique, la détermination du cadre juridique (ici, les législations), l'élaboration de politiques visant à mettre en œuvre le cadre juridique, l'analyse de la mise en œuvre correcte ou incorrecte des politiques et ensuite, et seulement ensuite, l'étude de l'efficacité de la mise en œuvre du cadre juridique au moyen des politiques élaborées dans des contextes particuliers⁴.

Les obligations légales sont donc une condition préalable importante à une action concrète efficace en matière de prévention de la violence et du harcèlement fondés sur le genre (McDonald et Charlesworth 2019). Si les documents et les outils d'orientation sont essentiels pour informer les acteurs d'une organisation sur la manière de procéder à une gestion des risques qui tienne compte des considérations de genre, une condition préalable à leur utilisation dans les structures de SST au niveau local est que la législation exige que l'organisation prenne des mesures à cet égard.

Source: OIT 1984, 1995.

4 Si l'on s'écarte de cet ordre, on court le risque que les résultats des recherches empiriques révèlent des problèmes d'efficacité de la législation, mais ne parviennent pas à identifier dans quelle mesure ces problèmes résultent d'insuffisances dans le diagnostic des problèmes à régler par la réglementation, de faiblesses dans le cadre juridique lui-même, de déficiences dans les politiques élaborées pour mettre en œuvre le cadre juridique, ou d'une mise en œuvre incorrecte au niveau local, ce qui sape l'utilité des recherches à des fins de politique publique ou de réforme du droit.

Au niveau empirique, la *Première enquête mondiale* de l'OIT démontre les liens étroits entre la violence et le harcèlement et la discrimination²². Comme l'avancent certains observateurs, la violence et le harcèlement, tout comme la discrimination, reposent sur des fondements individuels, institutionnels et structurels (Lewis, Glambek et Hoel 2020, 367). Non seulement les deux phénomènes coexistent mais l'un peut conduire à l'autre, de sorte que les travailleurs peuvent qualifier leur expérience de violence et de harcèlement «simplement parce qu'ils réfutent l'idée qu'ils sont victimes de discrimination, convaincus que la forte rationalité ou l'intérêt de l'organisation empêcherait une telle discrimination de se produire»²³. Les recherches empiriques soulèvent un autre point à propos de la relation entre les deux: les données indiquent que les groupes de travailleurs à risque de subir des violences et du harcèlement sont ceux qui sont classés comme ayant un statut protégé. En d'autres termes, la violence et le harcèlement peuvent toucher de manière disproportionnée les groupes protégés, et l'appartenance à plus d'un groupe protégé accroît le risque d'être victime de brimades (Berdahl et Moore 2006; Shaw, Chan et McMahan 2012).

Diverses théories tentent d'expliquer les fondements socio-psychologiques des mauvais traitements infligés sur le lieu de travail en raison de l'appartenance à un groupe²⁴. Toutefois, en complément de ces théories, les auteurs soulèvent à juste titre une autre explication possible du lien entre la violence et le harcèlement et la discrimination. Il s'agit du contexte de l'évolution de la nature du travail, ou de ce que certains appellent le «lieu de travail contemporain». Plus précisément, ils avancent que, puisque les formes directes de discrimination sont, en règle générale, interdites sur la plupart des lieux de travail dans le monde, des formes plus subtiles, déguisées et inconscientes se manifestent, en particulier par la violence et le harcèlement, étant donné qu'elles ne sont pas (ou pas toujours) strictement réglementées en tant que discriminations. C'est pourquoi,

le traitement inégal existe sous des formes plus subtiles sur le lieu de travail, par des comportements

discriminatoires et d'intimidation sélectifs à l'encontre de membres de groupes protégés, qui se manifestent lorsqu'il existe une logique non liée au statut de groupe protégé, par exemple un comportement servant les intérêts de l'organisation, y compris de la part de ceux qui se considèrent comme égaux et non discriminants. (Lewis, Glambek et Hoel 2020, 375)

Des recherches plus approfondies ont donc été recommandées pour explorer les données sur les ressorts des formes subtiles et moins subtiles de préjugés et de stéréotypes sur le lieu de travail.

S'agissant de la réponse la plus appropriée, certains estiment que, bien que le large champ d'application de la législation antidiscriminatoire présente des avantages évidents, en particulier lorsqu'elle est le seul cadre juridique protégeant les cibles de violence et de harcèlement dans le monde du travail, il n'en demeure pas moins que,

une fois que le harcèlement ou les brimades ont eu lieu, la reconnaissance d'un droit spécifique à un milieu de travail exempt de brimades et de harcèlement présente des avantages indéniables en matière de règlement et de recours rapides pour les cibles. Les femmes, les personnes handicapées et les hommes appartenant à des minorités sont ciblés de manière disproportionnée par les intimidateurs et les harceleurs sur le lieu de travail, sans qu'il y ait de lien évident avec un motif de discrimination interdit. La reconnaissance d'un droit à un milieu de travail exempt de brimades et de harcèlement pour tous les travailleurs est importante et répond à un besoin plus large que celui qui est actuellement satisfait par les législations antidiscriminatoires. (Cox et Lippel 2020, 668)

En effet, lorsque la violence et le harcèlement sont abordés par le biais de la prévention, cela peut permettre d'éviter des litiges lourds et longs ainsi que des répercussions sur les programmes de prestations. En outre, «les différences entre les règles de procédure et les attitudes culturelles à l'égard des litiges jouent également un rôle important dans l'évaluation des réponses juridiques appropriées aux brimades au travail» (Yamada 2020, 629). Au-delà de la question de la

22 Comme l'indique l'enquête, «[I]es personnes qui, à un moment donné de leur vie, ont été victimes de discrimination fondée sur le genre, le handicap, la nationalité/l'origine ethnique, la couleur de peau et/ou la religion avaient plus de risques que les personnes n'ayant pas subi de discriminations par le passé d'être victimes de violence et de harcèlement au travail» (OIT 2022a).

23 Lewis, Glambek et Hoel (2020, 368) citant Fevre, Grainger et Brewer (2010).

24 Pour une excellente analyse, voir Lewis, Glambek et Hoel (2020).

complexité et de la durée, sans parler du coût, des recours, la prévention, plutôt que la réparation, en tant que stratégie de protection contre la violence et le harcèlement au travail peut aider les acteurs du monde du travail à accorder également une attention suffisante aux problèmes structurels plus profonds qui existent dans le monde du travail. Il

est, au minimum, aussi indispensable d'identifier et de chercher à supprimer les antécédents de violence et de harcèlement qui sont à l'origine de nombreux cas de maltraitance que de traiter leurs symptômes sous la forme d'abus. Cela étant dit, le rôle des dispositions juridiques punitives, réparatrices et compensatoires ne doit pas être négligé²⁵.

► 1.6. Quel est le rôle des orientations et des outils pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement par le biais de la SST?

L'autre question qui se pose par rapport à la réglementation de la violence et du harcèlement par le biais de la législation sur la SST est de savoir s'ils doivent être reconnus comme un risque lié au travail pour être intégrés dans les systèmes de SST. Selon l'un des points de vue avancés, il n'y a pas de besoin inhérent de reconnaissance explicite, à condition que la sécurité et la santé au travail dans la législation englobent leurs dimensions à la fois physiques et mentales²⁶. Bien qu'il n'existe pas d'approche unique de cette question et qu'une compréhension plus nuancée puisse nécessiter une évaluation spécifique du contexte²⁷, de nombreux pays ont intégré la violence et le harcèlement dans une série d'instruments non contraignants et d'orientations opérationnelles, notamment des

activités de formation, des outils pratiques et des documents d'orientation détaillés réalisés par les autorités chargées des normes de santé et de sécurité au travail.

Plus encore, au niveau pratique, c'est souvent le manque d'orientations et d'outils, ainsi que de sensibilisation, qui est considéré par de nombreuses entreprises comme le principal obstacle à la mise en œuvre de mesures de lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail²⁸. Les recherches existantes indiquent qu'il existe une forte demande d'instructions détaillées, d'orientations, de formations et/ou de soutien de spécialistes pour traduire dans la pratique les dispositions légales relatives à la violence et au harcèlement au travail, en particulier au niveau organisationnel (Jain et coll. 2021; Auclair

25 En examinant l'ordonnance suédoise sur les mauvais traitements au travail (1993), Hoel et Einarsen (2010) ont affirmé que:

L'ordonnance semble entièrement fondée sur une perspective de prévention, tenant pour acquis qu'il existe une relation de cause à effet entre les lacunes du milieu de travail, d'une part, et les brimades et les traitements injustes, d'autre part. Si une telle approche a ses avantages et représente un défi pour toute perspective fondée sur la victime, elle ne tient pas compte du fait que les brimades, en tant que problème social complexe, peuvent être le produit d'une multitude de facteurs, y compris des caractéristiques personnelles et des intérêts divergents. La position non punitive adoptée par l'ordonnance et les lignes directrices associées est une conséquence logique d'une telle approche. En outre, la forte confiance dans le dialogue et le consensus comme méthodes de règlement des différends semble déplacée lorsqu'elle est appliquée aux cas de brimades et de mauvais traitements, en ce qu'elle élimine indirectement les bons et les mauvais arguments de l'équation. Ironiquement, en considérant la prévention comme la méthode prédominante pour traiter le problème, l'ordonnance perd de vue toute perspective de réparation, et ne fournit pas aux cibles, et même aux auteurs présumés, des sources suffisantes de soutien ainsi que la possibilité d'une procédure équitable et d'obtenir réparation et de se faire entendre.

26 Selon un autre point de vue, cette reconnaissance impliquerait l'élaboration d'orientations complémentaires (par exemple, lorsqu'il n'existe pas de réglementation explicite de la violence et du harcèlement); voir Velázquez et Jain (2021).

27 Voir le chapitre 4 pour une analyse détaillée au niveau national.

28 Voir, par exemple, EU-OSHA (2018b, 11):

Des études antérieures ont mis en évidence plusieurs facteurs et obstacles entravant la gestion des risques psychosociaux au niveau de l'organisation. L'analyse secondaire de l'ESENER-1 [Première enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents] a montré qu'une gestion générale de qualité de la SST au sein de l'organisation est l'un des principaux moteurs de la gestion des risques psychosociaux. En outre, l'ESENER-1 a révélé que 42 pour cent des dirigeants considèrent qu'il est plus difficile de s'attaquer aux risques psychosociaux qu'à d'autres questions de sécurité et de santé, tandis que le manque de soutien technique ou d'orientation a été considéré comme l'obstacle le plus important.

et coll. 2021; FrankAdvice 2021). La convention n° 190 de l'OIT exige spécifiquement que les États qui l'ont ratifiée fournissent aux employeurs, aux travailleurs, à leurs représentants et aux autorités compétentes «des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils [...], sous des formes accessibles selon le cas» (article 11 b)). La recommandation n° 206 qui l'accompagne souligne en outre la nécessité d'une approche large et globale des orientations, de la formation et de la sensibilisation en indiquant diverses formes d'activités visant à soutenir les acteurs concernés dans leurs efforts pour mettre en pratique les exigences et les dispositions, notamment des lignes directrices et des programmes de formation tenant compte

des considérations de genre, des programmes d'enseignement et des supports pédagogiques, des modèles de recueils de directives pratiques et d'outils d'évaluation des risques (paragraphe 23).

Par ailleurs, l'évaluation de l'efficacité des instruments non contraignants est encore très limitée (Leka et coll. 2015). Davantage de recherches sont nécessaires afin de mieux comprendre les effets des différents types d'orientations et d'outils sur la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement. Ce rapport peut donc être considéré comme un premier pas vers la construction d'un corpus de recherche et d'une base de connaissances sur le sujet.

► 1.7. Se servir du dialogue social et des mécanismes participatifs des cadres de SST pour combattre la violence et le harcèlement au travail

Comme indiqué précédemment, les systèmes de gestion de la SST dépendent de l'implication d'un large éventail d'acteurs du monde du travail pour mettre en œuvre, contrôler et garantir le respect de la législation. Le dialogue social est un moyen puissant de s'assurer que les lieux de travail prennent en compte les risques psychosociaux dans leurs approches systématiques de la SST. Le dialogue social entre employeurs et travailleurs peut contribuer à renforcer la protection de la santé physique et mentale et du bien-être des travailleurs, tout en prévenant et en éliminant la violence et le harcèlement dans le monde du travail. La violence et le harcèlement au travail font depuis longtemps l'objet de négociations, et des dispositions spécifiques à cet effet ont été incluses dans les conventions collectives (également appelées accords d'entreprise ou conventions collectives de travail) (voir chapitre 2).

La convention n° 190 de l'OIT définit la consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs comme un principe dans l'adoption d'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre de la prévention et de l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Énumérant les éléments d'une telle approche, la convention stipule que «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 4, paragraphe 3).

►► Les législations sur la SST sont les mieux à même d'impliquer une grande variété d'acteurs du monde du travail dans la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement.

D'autres articles de la convention n° 190 relatifs à la prévention énoncent que les États Membres doivent identifier, «en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement» (article 8 b)). Les législations et politiques de prévention devraient prescrire aux employeurs (entre autres) «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» (article 9 a)). Le principe de la consultation des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs s'applique également aux efforts déployés par les États Membres pour traiter la violence et le harcèlement dans les politiques nationales, y compris la SST, ainsi que pour élaborer «des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils [...] et des initiatives

[...], notamment des campagnes de sensibilisation» (article 11).

Comme indiqué ci-dessus, les législations sur la SST sont les mieux à même d'impliquer une grande variété d'acteurs du monde du travail dans la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement. Les responsabilités des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sont complémentaires et se renforcent mutuellement dans la tâche commune de promouvoir un lieu de travail exempt de violence et de harcèlement.

► 1.8. Ampleur de la violence et du harcèlement liés au travail dans le monde et problèmes de données

La recommandation (n° 206) de l'OIT sur la violence et le harcèlement stipule que «[l]es 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» (paragraphe 22). La disponibilité et la précision des données sont importantes pour l'élaboration d'une législation, de politiques, de stratégies et de programmes efficaces pour combattre la violence et le harcèlement.

Aussi multiforme que soit le phénomène de la violence et du harcèlement liés au travail, il est difficile d'en mesurer l'ampleur au niveau mondial. Bien qu'il existe un nombre croissant d'études au niveau national, qui se sont accumulées ces dernières années et donnent une idée de l'ampleur du problème, il est difficile de la mesurer, en particulier d'un pays à l'autre. Cela vaut tant pour les données administratives que pour les enquêtes, c'est-à-dire les deux principales sources de collecte de données sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Sur le plan administratif, les données issues des registres nationaux des accidents du travail et des maladies professionnelles manquent de comparabilité. En effet, non seulement ces données

sont souvent basées sur des sources hétérogènes telles que les comptes rendus des inspecteurs du travail, de la police ou des compagnies d'assurance²⁹, mais les critères utilisés pour enregistrer la violence et le harcèlement liés au travail diffèrent d'un pays à l'autre. En fait, les registres officiels ont souvent une portée limitée en ce qui concerne la violence et le harcèlement liés au travail, puisqu'ils ne contiennent que des données relatives aux maladies professionnelles officiellement classées comme telles et aux accidents du travail entraînant des absences. C'est pourquoi ils ont tendance à sous-estimer les actes violents qui n'entraînent pas de lésions graves ou d'issue fatale (Chappell et Di Martino 2006; OIT 2020).

Les enquêtes ont l'avantage de couvrir toutes les formes de violence et de harcèlement et de permettre la collecte de données directement auprès des personnes dans le monde du travail. Cependant, des problèmes de comparabilité subsistent en raison des différentes définitions et méthodes employées. Les études ont principalement utilisé deux méthodes dans les enquêtes pour mesurer la fréquence de la violence et du harcèlement liés au travail. L'une d'entre elles est la méthode de l'«autodéclaration», qui demande aux personnes interrogées d'indiquer si elles se sentent ou non exposées à la violence et au

²⁹ Par exemple, une étude d'Eurofound (2015) a montré que les données administratives des États Membres de l'UE sur la violence et le harcèlement proviennent de diverses sources. La plupart sont liées aux ministères du Travail ou de la Protection sociale, comme un médiateur ou des comités pour l'égalité (signalés par huit pays), des inspections du travail (six pays) et des autorités chargées de la SST (trois pays). Les autres sources d'information sont la jurisprudence (cinq pays), les statistiques criminelles et les comités des droits de l'homme (un pays chacun).

harcèlement (au sens large), généralement selon une définition fournie. Cette méthode a été utilisée dans la récente et toute première enquête mondiale sur la violence et le harcèlement au travail³⁰. Si cette étude représente une première tentative indispensable de fournir une vue d'ensemble de la violence et du harcèlement au travail dans le monde, il convient de tenir compte, lors de l'interprétation de ses résultats, du biais de subjectivité potentiel inhérent à la méthode de l'autodéclaration: l'approche dépend de l'idée que les personnes interrogées se font des actes ou des comportements pouvant relever de concepts au sens large tels que la violence psychologique, ainsi que de la disposition de ces personnes à admettre avoir subi de tels actes. Cela peut avoir un poids particulier lorsqu'on l'envisage d'un point de vue transnational, car les données indiquent que la violence et le harcèlement sont perçus et vécus différemment selon les pays et les cultures (Jain 2018).

Par conséquent, la méthode de l'«expérience comportementale» a souvent été utilisée comme approche alternative ou complémentaire pour neutraliser l'élément de subjectivité (Nielsen, Notelaers et Einarsen 2020). Au moyen d'une série d'items se rapportant à un acte ou à un comportement, elle mesure si les personnes interrogées ont subi différents types d'actes négatifs au cours d'une période définie³¹. Cette méthode a été utilisée dans plusieurs pays³², et des efforts sont déployés en ce sens également au niveau international: l'UE a commencé à mettre en place une enquête régulière sur la violence fondée sur le genre, qui mesure la violence et le harcèlement liés au travail au moyen de dix items se rapportant à un acte ou

à un comportement (Eurostat 2021), tandis que l'OIT élabore actuellement une enquête sur la violence et le harcèlement liés au travail à l'aide de la méthode de l'expérience comportementale.

D'autres tendances peuvent être identifiées à partir d'études nationales ou régionales, qui complètent les résultats de l'étude mondiale de l'OIT. L'une de ces tendances est que la fréquence de la violence et du harcèlement est plus élevée dans certains secteurs, en particulier ceux où les contacts avec des tiers sont fréquents, que dans d'autres. C'est le cas notamment dans la santé et le secteur social, l'administration publique, l'éducation, les transports et l'hôtellerie³³. En outre, la récente crise sanitaire du COVID-19 a clairement montré que les travailleurs clés, c'est-à-dire ceux qui devaient continuer à travailler ou à proposer leurs services malgré la pandémie, étaient plus exposés à la violence et au harcèlement que les travailleurs non clés. Les données européennes de 2015 et 2021 ont montré que la fréquence globale de la violence verbale, du harcèlement et des attentions à caractère sexuel non désirées sur le lieu de travail a augmenté pour les travailleurs clés pendant la pandémie, certaines professions, comme la sécurité et les soins de santé, signalant des niveaux plus élevés de violence verbale; pour les travailleurs non clés, il y a eu peu de changement (OIT 2023).

Des données transnationales européennes soulignent également les répercussions des risques psychosociaux: les travailleurs exposés à la violence et au harcèlement déclarent plus souvent être soumis à des exigences de travail élevées et manquer de ressources professionnelles que ceux qui n'y sont pas exposés (Eurofound 2022). Les comportements de harcèlement durent

30 OIT (2022a). Trois questions ont été posées pour mesurer la fréquence:

- Avez-vous personnellement DÉJÀ été victime de violence et/ou de harcèlement D'ORDRE PHYSIQUE, par exemple de coups, d'atteintes à votre liberté de mouvement ou de crachats AU TRAVAIL?
- Avez-vous personnellement DÉJÀ été victime de violence et/ou de harcèlement D'ORDRE PSYCHOLOGIQUE, par exemple d'insultes, de menaces, de brimades, ou d'intimidation AU TRAVAIL?
- Avez-vous personnellement DÉJÀ été victime d'une forme quelconque de violence et/ou de harcèlement D'ORDRE SEXUEL, par exemple d'attouchements, de remarques, de photos, de courriels et de sollicitations d'ordre sexuel non désirés AU TRAVAIL?

31 Cependant, la méthode de l'expérience comportementale a aussi ses propres limites, comme le caractère arbitraire des seuils, la variabilité du nombre d'items et le fait que tous les comportements décrits n'ont pas la même gravité (Nielsen, Notelaers et Einarsen 2020; López et González-Trijueque 2021). Néanmoins, cette méthode donne des chiffres de prévalence plus élevés que la méthode de l'autodéclaration (Salin 2010).

32 Le répertoire le plus largement accepté pour évaluer les différentes formes de violence et de harcèlement psychologique est le questionnaire sur les actes négatifs (NAQ), qui a été élaboré à l'Université de Bergen, en Norvège, en 1994 et révisé en 2009. Il comprend 23 items sur les actes liés au travail et à la personne et a été utilisé au Japon (Abe et Henly 2010), au Liban (Makarem et coll. 2018), au Brésil (Silva, de Aquino et de Matos Pinto 2017), en Inde (Rai et Agarwal 2017) et en Belgique (Notelaers et coll. 2018), entre autres. Pour sa part, le Danemark a élaboré un questionnaire à l'intention des employeurs qui couvre en détail 21 types de comportements différents sur le lieu de travail pouvant être qualifiés de harcèlement sexuel (Danemark, DWEA 2020).

33 Voir, par exemple, Zapf et coll. (2020), León-Pérez, Escartín et Giorgi (2021), et Eurofound (2022).

généralement longtemps³⁴. Ils peuvent résulter d'un différend entre deux individus, mais il y a très souvent plus d'un auteur; plus la violence et le harcèlement durent longtemps, plus le nombre d'individus qui semblent impliqués est important.

La violence et le harcèlement au travail peuvent être le fait de collègues ou de responsables, mais aussi de clients, de patients ou d'autres individus avec lesquels la personne est en contact dans le cadre de son travail. Parmi les travailleurs clés, 12,4 pour cent ont déclaré avoir été victimes d'agressions verbales au cours de leur travail, contre 8,7 pour cent des travailleurs non clés.

La ventilation des données par groupes professionnels révèle des différences plus marquées: dans le domaine de la sécurité, 27,1 pour cent des travailleurs ont subi des violences verbales en 2015, contre 19,1 pour cent dans le secteur de la santé. Il est particulièrement préoccupant de constater que, pendant la pandémie, la fréquence globale en Europe de la violence verbale, du harcèlement et des attentions à caractère sexuel non désirées sur le lieu de travail a augmenté pour les travailleurs clés; pour les travailleurs non clés, il n'y a eu que peu de changement (OIT 2023).

► 1.9. Autres difficultés et questions liées à la prévention de la violence et du harcèlement dans le cadre de la SST

Outre la complexité du phénomène de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail et de la manière d'y répondre dans le cadre de la SST, des difficultés et des questions particulières doivent être prises en compte lors de l'élaboration d'instruments politiques appropriés. L'une de ces difficultés concerne les micro, petites et moyennes entreprises (MPME), qui disposent généralement de moins de ressources financières, humaines et managériales et de moins de capacités de gestion de la SST que les grandes organisations, et qui, par conséquent, ont souvent du mal à gérer efficacement leurs responsabilités en matière de SST (OIT 2021a).

En effet, selon une enquête mondiale auprès des entreprises menée par le BIT, les grandes entreprises imposent dans une plus grande proportion une tolérance zéro en matière de discrimination, de harcèlement ou de violence que les petites et moyennes entreprises (OIT 2022c). De même, les conclusions d'une enquête auprès des entreprises réalisée par l'UE indiquent que les mécanismes de traitement des cas de violence et de harcèlement

sont plus fréquents dans les grandes entreprises (74 pour cent pour les entreprises de 250 salariés ou plus) que dans les plus petites (49 pour cent pour les entreprises de moins de 50 salariés) (EU-OSHA 2022). Il est donc essentiel de reconnaître les ressources limitées des MPME et de leur fournir un soutien pratique adapté à leurs besoins (OIT 2021a). Selon une consultation publique sur les brimades et le harcèlement en Nouvelle-Zélande, les services de consultation individuelle et les contacts directs sont particulièrement importants pour les petites entreprises afin de répondre à leurs besoins en matière de soutien (FrankAdvice 2021).

Une autre difficulté particulière concerne l'économie informelle. En 2022, 58 pour cent de la population active mondiale occupait un emploi informel³⁵. Ces travailleurs ne sont généralement pas couverts par les réglementations en matière de SST, parce que les entreprises dans lesquelles ils travaillent peuvent ne pas être enregistrées et réglementées ou accessibles à l'inspection du travail. Par conséquent, ces travailleurs peuvent être plus vulnérables à la violence et au

34 Selon une analyse systématique des études menées en Europe, les brimades durent en moyenne plus d'un an; dans ce contexte, les brimades signifient «harceler, offenser, exclure socialement quelqu'un ou avoir une influence négative sur les tâches professionnelles d'une personne». Pour que l'étiquette brimades (ou harcèlement collectif) soit appliquée à une activité, une interaction ou un processus particulier, il faut qu'elles se produisent de manière répétée et régulière (par exemple, chaque semaine) et sur une certaine période (par exemple, environ six mois) (Zapf et coll. 2020, 106).

35 Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, «Global and Regional Trends», INDICATOR 8.3.1 Series: Proportion of informal employment, by sector and sex (ILO harmonized estimates) – 13th ICLS (%) SL_ISV_IFEM.

harcèlement et éprouver davantage de difficultés pour obtenir du soutien, en particulier en l'absence de protection sociale. Néanmoins, plusieurs instruments abordent la question de l'économie informelle. Premièrement, l'article 4, paragraphe 3 alinéa h) de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, promue au rang de convention fondamentale, stipule que le «système national de sécurité et de santé au travail doit inclure [...] des mécanismes de soutien pour l'amélioration progressive des conditions de sécurité et de santé au travail dans les microentreprises, les petites et moyennes entreprises et l'économie informelle»³⁶. Deuxièmement, la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, précise qu'elle «s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale» (article 2, paragraphe 2). S'agissant des mesures spécifiques, elles peuvent être d'ordre général comme l'extension de la couverture sociale (en particulier la protection sanitaire universelle, notamment la protection des soins de santé de longue durée), l'organisation des travailleurs informels, le renforcement de l'inspection de la SST et de la collecte de données, et la mise en place d'activités de sensibilisation³⁷ et d'orientations et d'outils³⁸ dédiés à la prévention de la violence et du harcèlement dans l'économie informelle.

Par ailleurs, de nouveaux dangers qui augmentent le risque de violence et de harcèlement doivent être pris en compte lors de la conception d'instruments politiques appropriés. La numérisation,

les technologies de l'information et de la communication (TIC) et les évolutions récentes dans les pratiques de travail, telles que le travail à domicile, le travail mobile et le travail en équipe virtuelle, posent en particulier de nouveaux dangers pour la santé des travailleurs et leur bien-être au travail (Chirico, Sacco et Ferrari 2021; OIT 2021a). De fait, ils peuvent déclencher une intensification du travail, accentuer les contraintes de temps et déplacer les dynamiques d'organisation dans le domaine cyberphysique, perturbant les échanges sociaux au travail (Palumbo et Cavallone 2022). La diminution des interactions sociales et de la communication en face à face peut entraîner une baisse de la tolérance et du travail d'équipe, un mode de communication de plus en plus hostile et un sentiment croissant de dépersonnalisation susceptible de s'apparenter à du harcèlement (EU-OSHA 2018a).

En général, une plus grande dépendance à l'égard des médias sociaux et de l'Internet à des fins professionnelles peut accroître en particulier la fréquence de la violence psychologique, ou du cyberharcèlement, de la part de concurrents, de pairs, de parties prenantes ou de trolls en ligne. En effet, des recherches universitaires récentes ont montré que la cyberintimidation au travail devient aussi courante que les formes non électroniques d'intimidation (EU-OSHA 2017). Une augmentation importante des comportements de cyberintimidation a été observée avant et pendant la pandémie de COVID-19 (Barlett et coll. 2021).

36 Voir également la [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#), section 2.

37 Par exemple, le réseau mondial Femmes dans l'emploi informel: Globalisation et Organisation (WIEGO) a lancé un projet avec des femmes ramasseuses de déchets qui a contribué à sensibiliser les coopératives de ramasseurs de déchets à la manière de prévenir et d'éliminer la violence à laquelle les femmes sont confrontées (ONU-Femmes et OIT 2019).

38 Par exemple, l'Association indienne des travailleuses indépendantes (SEWA) soutient ses membres dans les négociations avec les employeurs pour améliorer les conditions de travail, notamment pour mettre fin à la violence à l'encontre des travailleurs qui courent de nombreux risques comme vendeurs de rue, vendeurs sur les marchés et travailleurs à domicile (OIT 2018a). En outre, HomeNet South Asia, un réseau régional d'organisations de travailleurs à domicile, a élaboré des supports pédagogiques destinés aux travailleurs domestiques, en particulier dans l'économie informelle, appelés *Working in Garment Supply Chains: A Homeworker's Toolkit* (HNSA 2020). Cette boîte à outils contient une section entière sur la manière de combattre et de prévenir la violence sur le lieu de travail. Elle peut être utilisée par les formateurs et les organisateurs comme un manuel de ressources pour créer d'autres supports de formation et est disponible en plusieurs langues.

► Références

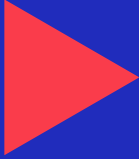
- Abe, K., et S.J. Henly. 2010. «Bullying (Ijime) among Japanese Hospital Nurses: Modeling Responses to the Revised Negative Acts Questionnaire». *Nursing Research* 59 (2): 110-118.
- Auclair, I., S. Brière, A. Pellerin, J. Dextras-Gauthier, et A. Keyser-Verreault. 2021. *Rapport: Enquête sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans la pratique du droit*. Université Laval.
- Barlett, C., M. Simmers, B. Roth, et D. Gentile. 2021. «Comparing Cyberbullying Prevalence and Process before and during the COVID-19 Pandemic». *Journal of Social Psychology* 161 (4): 408-418.
- Berdahl, J.L., et C. Moore. 2006. «Workplace Harassment: Double Jeopardy for Minority Women». *Journal of Applied Psychology* 91 (2): 426-436.
- Better Work. 2019. «Sexual Harassment at Work: Insights from the Global Garment Industry». OIT et Société financière internationale.
- Burke, R.J. 1993. «Organizational-Level Interventions to Reduce Occupational Stressors». *Work and Stress* 7 (1): 77-87.
- Chappell, D., et V. Di Martino. 2006. *Violence at Work*. Troisième édition. OIT.
- Chirico, F., A. Sacco, et G. Ferrari. 2021. «“Total Worker Health” Strategy to Tackle the COVID-19 Pandemic and Future Challenges in the Workplace». *Journal of Health and Social Sciences* 6 (4): 452-457.
- Cobb, E.P. 2017. *Workplace Bullying and Harassment: New Developments in International Law*. Routledge.
- Cox, R., et K. Lippel. 2020. «Legal Frameworks for Preventing Work-Related Bullying and Harassment and Ensuring Access to Remedies for Targets». Dans *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, publié sous la dir. de S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf et C.L. Cooper, 649-675. New York: CRC Press.
- Danemark, DWEA (Danish Working Environment Authority). 2020. «Sådan tager du pulsen». Copenhague: Arbejdstilsynet (Danish Working Environment Authority). <https://at.dk/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/tag-pulsen/>.
- D’Cruz, P., E. Noronha, et A. Mendonca (dir. de publication). 2021. *Asian Perspectives on Workplace Bullying and Harassment*. Singapour: Springer.
- Deloitte. 2019. *The Economic Costs of Sexual Harassment in the Workplace: Final Report*. Deloitte Access Economics.
- Einarsen, S.V., H. Hoel, D. Zapf, et C.L. Cooper (dir. de publication). 2020. *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*. New York: CRC Press.
- Equality Now. 2022. «Constitutional Equality Is Non-Negotiable». 27 janvier 2022.
- EU-OSHA (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail). 2017. *Key Trends and Drivers of Change in Information and Communication Technologies and Work Location*.
- . 2018a. *Foresight on New and Emerging Occupational Safety and Health Risks Associated with Digitalisation by 2025*. Résumé disponible en français: *Prospective sur les risques nouveaux et émergents en matière de sécurité et de santé au travail liés à la numérisation d’ici à 2025*.
- . 2018b. *Management of Psychosocial Risks in European Workplaces: Evidence from the Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2)*. Résumé disponible en français: *La gestion des risques psychosociaux sur les lieux de travail en Europe: éléments issus de la deuxième enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER-2)*.
- . 2022. *Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019): Overview Report How European Workplaces Manage Safety and Health*. Résumé disponible en français: *Troisième enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER 2019): Rapport de synthèse sur la façon dont la sécurité et la santé sont gérées sur les lieux de travail en Europe*.
- Eurofound. 2015. *Violence and Harassment in European Workplaces: Extent, Impacts and Policies*. Dublin: Fondation européenne pour l’amélioration des conditions de vie et de travail.
- . 2022. «Working Conditions and Sustainable Work: Adverse Social Behaviour at Work – Background Note». Working Paper WPEF22052. Dublin: Fondation européenne pour l’amélioration des conditions de vie et de travail.

- Eurostat. 2021. *Methodological Manual for the EU Survey on Gender-Based Violence against Women and Other Forms of Inter-personal Violence (EU-GBV)*. Édition 2021.
- Fevre, R., H. Grainger, et R. Brewer. 2010. «Discrimination and Unfair Treatment in the Workplace». *British Journal of Industrial Relations* 49 (s2): 1007-1080.
- Flynn, M.A., P. Check, A.L. Steege, J.M. Siven, et L.N. Syron. 2021. «Health Equity and a Paradigm Shift in Occupational Safety and Health». *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19 (1): 349.
- FrankAdvice. 2021. *Bullying and Harassment at Work: Consultation Submissions Analysis*. Ministère des Entreprises, de l'Innovation et de l'Emploi de Nouvelle-Zélande.
- Friedman, G.S., et J.Q. Whitman. 2003. «The European Transformation of Harassment Law: Discrimination Versus Dignity». Public Law and Legal Theory Research Paper No. 37. Yale Law School.
- Héas, F. 2017. «Prevention of Psychosocial Risks in Labour Law: Role of the Law and Collective Bargaining». Dans *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*, publié sous la dir. de L. Lerouge, 67-78. Cham: Springer.
- HNSA (HomeNet South Asia). 2020. *Working in Garment Supply Chains: A Homeworker's Toolkit – South Asia*.
- Hoel, H., C.L. Cooper, et S.V. Einarsen. 2020. «Organizational Effects of Workplace Bullying». Dans *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, publié sous la dir. de S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf et C.L. Cooper, 541-559. New York: CRC Press.
- Hoel, H., et S.V. Einarsen. 2010. «The Swedish Ordinance against Victimization at Work: A Critical Assessment». *Comparative Labor Law and Policy Journal* 32: 225-249.
- Iavicoli, S., S. Leka, A. Jain, B. Persechino, B. Rondinone, M. Ronchetti, et A. Valenti. 2014. «Hard and Soft Law Approaches to Addressing Psychosocial Risks in Europe: Lessons Learned in the Development of the Italian Approach». *Journal of Risk Research* 17 (7): 855-869.
- Jain, A. 2018. «Workplace Bullying in India: The Current Policy Context, Implications and Future Directions». Dans *Indian Perspectives on Workplace Bullying*, publié sous la dir. de P. D'Cruz, E. Noronha, A. Mendonca et N. Mishra, 237-263. Singapour: Springer.
- Jain, A., J. Hassard, S. Leka, C. Di Tecco, et S. Iavicoli. 2021. «The Role of Occupational Health Services in Psychosocial Risk Management and the Promotion of Mental Health and Well-Being at Work». *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18 (7): 3632.
- Leka, S., A. Jain, S. Iavicoli, et C. Di Tecco. 2015. «An Evaluation of the Policy Context on Psychosocial Risks and Mental Health in the Workplace in the European Union: Achievements, Challenges, and the Future». *BioMed Research International* 213089.
- León-Pérez, J.M., J. Escartín, et G. Giorgi. 2021. «The Presence of Workplace Bullying and Harassment Worldwide». Dans *Concepts, Approaches and Methods*, publié sous la dir. de P. D'Cruz, E. Noronha, G. Notelaers et C. Rayner, 55-86. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment, vol. 1. Singapour: Springer.
- Lerouge, L. 2017a. «Health and Safety Law and Psychosocial Risks at Work: A Comparative Overview of France and Other Countries». Dans *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*, publié sous la dir. de L. Lerouge, 15-30. Cham: Springer.
- Lerouge, L. (dir. de publication). 2017b. *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*. Cham: Springer.
- Lewis, D., M. Glambek, et H. Hoel. 2020. «The Role of Discrimination in Workplace Bullying». Dans *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, publié sous la dir. de S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf et C.L. Cooper, 364-384. New York: CRC Press.
- Lippel, K., et R. Cox. 2021. «Regulation as Intervention: How Regulatory Design Can Affect Practices and Behaviours in the Workplace». Dans *Dignity and Inclusion at Work*, publié sous la dir. de P. D'Cruz, E. Noronha, C. Caponecchia, J. Escartín, D. Salin et M.R. Tuckey, 209-230. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment, vol. 3. Singapour: Springer.
- López, V.D., et D. González-Trijueque. 2021. «Review of Instruments in Spanish to Measure Workplace Harassment: Its Usefulness in Expert Evaluation». *Yearbook of Legal Psychology* 32 (1): 11-21.

- Makarem, N.N., L.R. Tavitian-Elmadjian, D. Brome, G.N. Hamadeh, et S.V. Einarsen. 2018. «Assessment of Workplace Bullying: Reliability and Validity of an Arabic Version of the Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R)». *BMJ Open* 8 (12): e024009.
- McDonald, P., et S. Charlesworth. 2019. *Academic Evidence on the Causes, Manifestations and Responses to Workplace Sexual Harassment: Initial Submission to the Australian Human Rights Commission's National Inquiry into Sexual Harassment in Australian Workplaces*. QUT Business School et RMIT University.
- Messing, K. 1998. *One-Eyed Science: Occupational Health and Women Workers*. Philadelphie: Temple University Press.
- Mikkelsen, E., A. Hansen, R. Persson, M. Byrgesen, et A. Hogh. 2020. «Individual Consequences of Being Exposed to Workplace Bullying». Dans *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, publié sous la dir. de S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf et C.L. Cooper, 163-193. New York: CRC Press.
- Murphy, L.R., et S.L. Sauter. 2004. «Work Organization Interventions: State of Knowledge and Future Directions». *Soz Präventivmed* 49 (2): 79-86.
- Nielsen, M.B., N. Magerøy, J. Gjerstad, et S.V. Einarsen. 2014. «Workplace Bullying and Subsequent Health Problems». *Tidsskriftet den Norske Lægeforening* 134: 1233-1238.
- Nielsen, M.B., G. Notelaers, et S.V. Einarsen. 2020. «Methodological Issues in the Measurement of Workplace Bullying». Dans *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, publié sous la dir. de S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf et C.L. Cooper, 236-258. New York: CRC Press.
- Notelaers, G., B. van der Heijden, H. Hoel, et S.V. Einarsen. 2018. «Measuring Bullying at Work with the Short-Negative Acts Questionnaire: Identification of Targets and Criterion Validity». *Work and Stress* 33 (1): 58-75.
- OIT. 1984. *Les facteurs psychosociaux au travail: nature, incidences et prévention*. Rapport du Comité mixte OIT/OMS de la médecine du travail. 9^e session, Genève, 18-24 septembre 1984. Série Sécurité, hygiène et médecine du travail n° 56.
- . 1995. *Rapport du Comité mixte OIT/OMS de la médecine du travail*. 12^e session, Genève, 5-7 avril 1995.
- . 1998. *Principes techniques et éthiques de la surveillance de la santé des travailleurs: principes directeurs*. Série Sécurité, hygiène et médecine du travail n° 72.
- . 2006. «Cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail». Conférence internationale du Travail. 95^e session. Rapport IV (1).
- . 2016. *Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail: rapport final*. MEVWM/2016/7.
- . 2018a. «Elimination of Violence and Harassment at Work: The Experience of India». 1^{er} août 2018. <https://www.youtube.com/watch?v=zBWPSfe9ji8&t=94s>.
- . 2018b. *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*. ILC.107/N/1.
- . 2020. *Des milieux de travail sûrs et sains exempts de violence et de harcèlement*.
- . 2021a. *Support Kit for Developing Occupational Safety and Health Legislation*.
- . 2021b. *La violence et le harcèlement dans le monde du travail: Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206*.
- . 2022a. *Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail: première enquête mondiale*.
- . 2022b. *Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT*. Conférence internationale du Travail. 110^e session.
- . 2022c. *Transformer les entreprises par la diversité et l'inclusion*.
- . 2023. *Emploi et questions sociales dans le monde 2023. La valeur du travail essentiel*.
- ONU-Femmes et OIT. 2019. *Handbook: Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work*.
- OSHWiki. 2012. «Workplace Violence». Publié le 31 mars 2012, dernière mise à jour le 9 juillet 2015. <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/workplace-violence>.
- Palumbo, R., et M. Cavallone. 2022. «Is Work Digitalization Without Risk? Unveiling the Psycho-Social Hazards of Digitalization in the Education and Healthcare Workplace». *Technology Analysis and Strategic Management*. doi: 10.1080/09537325.2022.2075338.
- Parlement de l'Australie. 2012. *Workplace Bullying: We Just Want It to Stop*. Chambre des représentants, Commission permanente sur l'éducation et l'emploi.

- Rai, A., et U.A. Agarwal. 2017. «Exploring Nature of Workplace Bullying and Psychometric Properties of Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) in Indian Organizations». *Journal of Indian Business Research* 9 (3): 229-247.
- Salin, D. 2010. «Prevalence and Forms of Bullying among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying». *European Journal of Work and Organisational Psychology* 10 (4): 425-441.
- Schulte, P.A. 2020. «A Global Perspective on Addressing Occupational Safety and Health Hazards in the Future of Work». *La Medicina del lavoro* 111 (3): 163-165.
- Schulte, P.A., J.M.K. Streit, F. Sheriff, G. Deldos, S.A. Felknor, S. Tamers, S. Fendinger, J. Grosch, et R. Sala. 2020. «Potential Scenarios and Hazards in the Work of the Future: A Systematic Review of the Peer-Reviewed and Gray Literatures». *Annals of Work Exposures and Health* 64 (8): 786-816.
- Scisco, J. 2019. «Cyberbullying in the Workplace: A Review of the Research». Dans *Cyberbullying in Schools, Workplaces, and Romantic Relationships: The Many Lenses and Perspectives of Electronic Mistreatment*, publié sous la dir. de G.W. Giumetti et R.M. Kowalski, 81-97. New York: Routledge.
- SFI (Société financière internationale) et DaNa Facility. 2019. *Respectful Workplaces: Exploring the Costs of Bullying and Sexual Harassment to Businesses in Myanmar*.
- Shaw, L.R., F. Chan, et B.T. McMahon. 2012. «Intersectionality and Disability Harassment: The Interactive Effects of Disability, Race, Age, and Gender». *Rehabilitation Counseling Bulletin* 55 (2): 82-91.
- Silva, I.V., E.M.L. de Aquino, et I.C. de Matos Pinto. 2017. «Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire for the Detection of Workplace Bullying: An Evaluation of the Instrument with a Sample of State Health Care Workers». *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* 42: e2.
- Velázquez, M. 2017. «Comparative Study of the Psychosocial Risks Prevention Enforcement by the European Labour Inspectorates». Dans *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*, publié sous la dir. de L. Lerouge, 31-52. Cham: Springer.
- Velázquez, M., et A. Jain. 2021. «The Role of Work Environment Authorities in the Dynamics of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment». Dans *Pathways of Job-Related Negative Behaviour*, publié sous la dir. de P. D'Cruz, E. Noronha, E. Baillien, B. Catley, K. Harlos, A. Høgh et E. Gemzøe Mikkelsen, 525-553. Singapour: Springer.
- Verkuil, B., S. Atasayi, et M. Molendijk. 2015. «Workplace Bullying and Mental Health: A Meta-Analysis on Cross-Sectional and Longitudinal Data». *PLoS One* 10 (8): e0135225.
- Xu, T., L.L. Magnusson Hanson, T. Lange, L. Starkopf, H. Westerlund, I.E.H. Madsen, R. Rugulies, J. Pentti, S. Stenholm, J. Vahtera, et coll. 2019. «Workplace Bullying and Workplace Violence as Risk Factors for Cardiovascular Disease: A Multi-Cohort Study». *European Heart Journal* 40 (14): 1124-1134.
- Yamada, D.C. 2020. «Bullying and the Law: Gradual Progress on a Global Scale». Dans *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, publié sous la dir. de S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf et C.L. Cooper, 627-648. New York: CRC Press.
- Zapf, D., J. Escartin, M. Scheppa-Lahyani, S.V. Einarsen, H. Hoel, et M. Vartia. 2020. «Empirical Findings on Prevalence and Risk Groups of Bullying in the Workplace». Dans *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, publié sous la dir. de S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf et C.L. Cooper, 105-143. New York: CRC Press.





2

**Intégrer la violence et
le harcèlement dans
les cadres de SST:
réponses juridiques et
institutionnelles**

66%

des dispositions relatives à la violence et au harcèlement au travail dans les 25 pays examinés se trouvent dans leur cadre juridique en matière de travail et de SST.

► Messages clés

- Dans 25 pays, un total de 221 dispositions traitant de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail ont été identifiées. Cela montre que, dans un nombre croissant de pays, le cadre juridique de la sécurité et de la santé au travail (SST) impose l'obligation de fournir un milieu de travail sûr et salubre, exempt de violence et de harcèlement.
- Les deux tiers des dispositions relatives à la violence et au harcèlement au travail dans les 25 pays examinés se trouvent dans leur cadre juridique en matière de travail et de SST. Cela signifie que les pays placent de plus en plus la question de la violence et du harcèlement au travail dans les approches systémiques de la SST.
- Par rapport à d'autres approches réglementaires, la législation relative à la SST et au travail est, en règle générale, plus détaillée en matière de stratégies de prévention et dans la définition des obligations de l'employeur visant à prévenir et combattre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.
- Dans la moitié des pays examinés (12 sur 25), la législation inclut la notion de dignité au travail et, dans certains cas, le droit à la dignité au travail. Ces dispositions peuvent être (et ont été) utilisées comme concept global afin d'élaborer des normes et des orientations visant à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement au travail. La définition de la santé au travail dans ses dimensions tant physiques que mentales est également en constante augmentation.
- Depuis 2012, les conventions collectives au niveau sectoriel et de l'entreprise se sont imposées comme un outil à la disposition des organisations d'employeurs et de travailleurs afin de convenir des conditions de travail et des modalités d'emploi, y compris dans le domaine de la prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.
- L'industrie manufacturière, le secteur public, l'agriculture, la sylviculture et la pêche sont les secteurs qui comptent la plus grande part de conventions collectives avec des clauses relatives à la violence et au harcèlement. Elles représentent presque la moitié (49 pour cent) du total des 95 conventions contenant de telles dispositions.
- Les trois catégories les plus fréquentes de dispositions relatives à la violence et au harcèlement dans les conventions collectives sont l'interdiction de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail, les dispositions d'application qui prévoient des sanctions en cas de violence et de harcèlement, et les clauses de «respect mutuel» qui imposent à toutes les parties, les employeurs comme les travailleurs, de se traiter mutuellement avec respect et de se conformer à des règles de conduite professionnelle.

► 2.1. Introduction

L'écheveau de règles et de réglementations traitant de la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est complexe et diversifié. Les dispositions réglementaires applicables relèvent, sans s'y limiter, des dispositions constitutionnelles protégeant l'intégrité morale et physique, du droit pénal, du droit civil, de la législation du travail, des législations sur la SST, des législations antidiscriminatoires (c'est-à-dire celles qui promeuvent l'égalité et la non-discrimination), de la réglementation spécifique à la violence et au harcèlement, des lois sur l'indemnisation et l'assurance des travailleurs et de la législation sur les droits des femmes. Une analyse juridique correcte d'un contexte particulier nécessitera donc l'examen d'une série de dispositions qui s'appliquent à un incident sur le lieu de travail impliquant de la violence et du harcèlement.

Ce chapitre examine la nature et la portée des initiatives juridiques en matière de SST dans 25 pays sélectionnés, qui couvrent toutes les régions du monde. La sélection s'est appuyée sur l'existence de dispositions juridiques dans la législation sur la SST et/ou la législation connexe, ainsi que sur l'accessibilité des initiatives juridiques. Cette sélection visait à assurer la plus large couverture géographique possible (représentant toutes les régions du monde) et à englober différentes traditions juridiques, sous réserve de l'accessibilité publique des législations pertinentes et des contraintes linguistiques. Il convient de noter que les cadres ou systèmes juridiques offrant une protection contre

la violence et le harcèlement au travail varient d'un pays à l'autre et doivent être analysés dans le contexte légal d'un pays donné.

Il s'agit ici d'identifier en particulier les tendances en matière de réglementation de la violence et du harcèlement au travail par le biais de la législation sur la SST et de fournir une vue d'ensemble des objectifs politiques qui ont été recherchés au moyen de diverses interventions juridiques dans différentes régions. Une telle approche vise à élargir nos connaissances actuelles, en s'appuyant sur les mesures existantes pour examiner les progrès réalisés au niveau national par l'intégration de la lutte contre la violence et le harcèlement au travail dans la législation. En outre, la législation et les politiques sont fréquemment complétées par des conventions collectives (régionales, nationales ou sectorielles), qui sont souvent réactives et mieux adaptées aux problèmes de violence et de harcèlement sur le lieu de travail, et qui couvrent d'autres aspects liés au travail et aux conditions de travail, comme le temps de travail, qui sont importants pour la prévention de la violence et du harcèlement. S'appuyant sur une base de données de conventions collectives de toutes les régions du monde, le chapitre analyse leur contenu afin d'identifier la présence et la nature des dispositions relatives à la prévention et à l'élimination de la violence et du harcèlement, et examine la manière dont elles interagissent avec les dispositions relatives à l'égalité.

► 2.2. Note sur la méthodologie

La première partie de ce chapitre est consacrée à l'examen de la législation de 25 pays couvrant toutes les régions (Afrique, Amériques, Asie et Pacifique, États arabes, Europe et Asie centrale). Les pays concernés sont l'Afrique du Sud, l'Allemagne, le Bangladesh, la Barbade, le Brésil, le Burkina Faso, le Canada (Terre-Neuve-et-Labrador), la Chine, la Colombie, le Danemark, El Salvador,

les Émirats arabes unis, l'Espagne, la Fédération de Russie, la Géorgie, l'Inde, l'Italie, le Mexique, le Mozambique, la Norvège, l'Ouganda, la Suisse, la Tunisie, la Türkiye et le Viet Nam¹.

L'examen porte sur (i) les législations relatives à la SST, en particulier celles qui traitent explicitement de la violence et du harcèlement et de questions

¹ Pour un aperçu de différentes évolutions juridiques, voir Pinkos Cobb (2017). Pour une analyse juridique approfondie par pays, notamment la Belgique, l'Espagne, la France, le Japon et le Royaume-Uni, voir Lerouge (2017b).

similaires, (ii) les législations relatives à l'égalité ou à l'antidiscrimination, dans la mesure où elles contiennent des dispositions sur la violence et le harcèlement au travail, et (iii) une seule législation complète qui traite spécifiquement de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail. La Constitution de la plupart des pays couverts par la présente étude contient des normes fondamentales de non-discrimination et/ou de protection contre la discrimination, ainsi que de protection du droit à l'intégrité physique; ces normes ne font toutefois pas l'objet de la présente étude. De même, les lois générales (comme le droit pénal) concernant la violence et les atteintes à l'intégrité physique et morale qui pourraient s'appliquer à des cas de violence et de harcèlement ne sont pas couvertes. Comme indiqué dans l'introduction, l'accent est mis sur les interventions juridiques préventives sur le lieu de travail.

Quelques commentaires s'imposent au sujet de la portée et de la signification de la législation sur la SST, ainsi que du traitement de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail par cette législation. Tout d'abord, la législation relative à la SST est un écheveau complexe de dispositions juridiques que l'on trouve dans la législation générale du travail (par exemple, les codes du travail et la législation sur les relations professionnelles) et dans la législation propre à la SST. On les trouve également dans les lois sur la santé publique, dans les lois sur l'indemnisation des travailleurs et dans la législation sur la sécurité sociale, ainsi que dans les lois sectorielles telles que la législation régissant l'exploitation minière, la construction, l'agriculture et la pêche.

Les approches adoptées par les pays dans le choix du cadre juridique pour réglementer la SST divergent, et il en va de même pour la réglementation des risques psychosociaux et de la violence et du harcèlement au travail. Les risques psychosociaux au sens large, et plus précisément la violence et le harcèlement au travail, peuvent être pris en compte dans la législation sur la SST, dans la législation du travail au sens large, ou dans les deux domaines du droit. La distinction entre ces deux questions (risques psychosociaux, violence et harcèlement) dans la législation générale du travail ou dans la législation sur la SST, d'une part, et leur

traitement séparé par des ensembles de législations différentes, d'autre part, ne sont toutefois pas sans conséquences. Par exemple, il a été démontré que le fait que les deux questions soient ou non traitées dans le cadre de la législation sur la SST ou de la législation générale sur le travail peut avoir une influence sur le suivi et le contrôle du respect des règles applicables, notamment au niveau des inspections du travail².

Dans le cadre de la présente analyse, les dispositions relatives à la SST que l'on trouve dans la législation sur la SST ainsi que dans la législation du travail sont regroupées sous un seul thème ou une seule catégorie afin de les distinguer de la législation antidiscriminatoire visant à protéger les travailleuses et d'autres réglementations thématiques. Il convient également de noter que l'examen de la législation dans ce chapitre n'inclut pas les aspects collatéraux pertinents pour la réglementation de la violence et du harcèlement en particulier, et des risques psychosociaux en général, à moins qu'ils ne soient examinés spécifiquement en relation avec la violence et le harcèlement. Le temps de travail, les salaires et d'autres thématiques qui contribuent à l'insécurité de l'emploi (licenciement, changement d'emploi, travail temporaire, etc.) sont tous traités dans la législation du travail et non dans la législation sur la SST, et tous peuvent agir comme des facteurs de stress nuisant à la santé mentale des travailleurs (Velázquez 2017, 38-39). C'est pourquoi, dans certaines régions du monde, le temps de travail a été inclus comme un aspect de la SST³.

Dans la deuxième partie du chapitre, l'analyse se fonde sur 94 conventions collectives de 20 pays⁴. Elle s'appuie sur la base de données WageIndicator, qui se présente comme le plus grand répertoire de conventions collectives et en comprend plus de 2 000 provenant de 67 pays. Les première et deuxième parties de l'examen se sont limitées principalement aux ressources disponibles dans le domaine public en allemand, anglais, espagnol, français, italien, portugais, russe et turc. Cette limitation linguistique peut avoir une incidence sur le nombre d'initiatives juridiques et politiques incluses dans le chapitre et, de ce fait, quelques instruments juridiques et politiques non disponibles en anglais, espagnol ou français peuvent avoir été omis.

2 Pour une analyse complète, voir Velázquez (2017).

3 Voir, par exemple, la [Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail](#).

4 Ces pays sont l'Allemagne, l'Autriche, le Bangladesh, la Belgique, le Bénin, le Brésil, le Cambodge, la Colombie, le Costa Rica, la Croatie, le Ghana, la Grèce, le Guatemala, le Honduras, la Hongrie, l'Indonésie, le Niger, Madagascar, le Mozambique et le Rwanda. Le répertoire qui a servi à identifier les conventions est la [base de données des conventions collectives par pays](#) de WageIndicator.

Pour compléter l'examen des législations au niveau national et des conventions collectives, le chapitre se termine par un examen de la pratique de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) au sujet de la violence et du harcèlement. La commission examine les rapports soumis par les gouvernements au titre des conventions ratifiées et leur adresse souvent des demandes directes, en soulignant les problèmes apparents dans l'application d'une norme et en leur donnant le temps de répondre et de traiter les questions posées. Il est important de noter que les interventions de la commission facilitent le dialogue social dans la mesure où elles imposent aux gouvernements de vérifier l'application d'une norme et de partager ces informations avec les partenaires sociaux, qui peuvent également fournir des informations. Le dialogue social qui s'ensuit peut conduire à

une meilleure résolution des problèmes et à la prévention.

Le présent chapitre analyse la pratique de la CEACR dans l'examen de la question de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail dans le cadre de plusieurs instruments de l'OIT, tels que la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977. Les observations et les demandes directes de la commission sont d'instructives sources d'information sur la relation entre les différentes dimensions de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail (antidiscrimination et SST) et, plus important encore, sur les liens entre la politique et l'action, ainsi que sur les évolutions au niveau de l'entreprise et, plus largement, dans le monde du travail.

► 2.3. La violence et le harcèlement dans la législation sur la SST: vue d'ensemble

La législation sur la SST vise à améliorer les conditions de travail et, partant, à lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. La convention n° 190 de l'OIT stipule que la législation sur la SST est à privilégier pour imposer des mesures sur le lieu de travail⁵. Elle invite les États parties à la convention à intégrer la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail dans les cadres juridiques nationaux pertinents, notamment ceux qui concernent la SST⁶.

Il est donc nécessaire de mettre en œuvre les dispositions de la convention n° 190 au moyen d'un cadre juridique, notamment la législation sur la SST, afin de fournir des orientations claires et adaptées aux acteurs du monde du travail pour combattre et prévenir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail de 2019 a remis l'accent sur le caractère fondamental de conditions de travail

►► La proclamation de la SST en tant que droit et principe fondamental au travail constitue un jalon dans la compréhension du rôle de la SST dans le monde du travail.

sûres et salubres. La pandémie de COVID-19 l'a à son tour rappelé, en amplifiant les appels à aborder la santé mentale au travail, ainsi que la violence et le harcèlement, car les modalités et les conditions de travail ont changé à la suite de la pandémie, entraînant de nouvelles difficultés psychosociales pour les travailleurs. En comparant les données européennes de 2015 et 2021, le rapport *Emploi et questions sociales dans le monde 2023* de l'OIT a constaté que, pendant la pandémie, l'incidence

5 Voir l'introduction de ce rapport.

6 L'article 12 stipule que «[l]es 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».

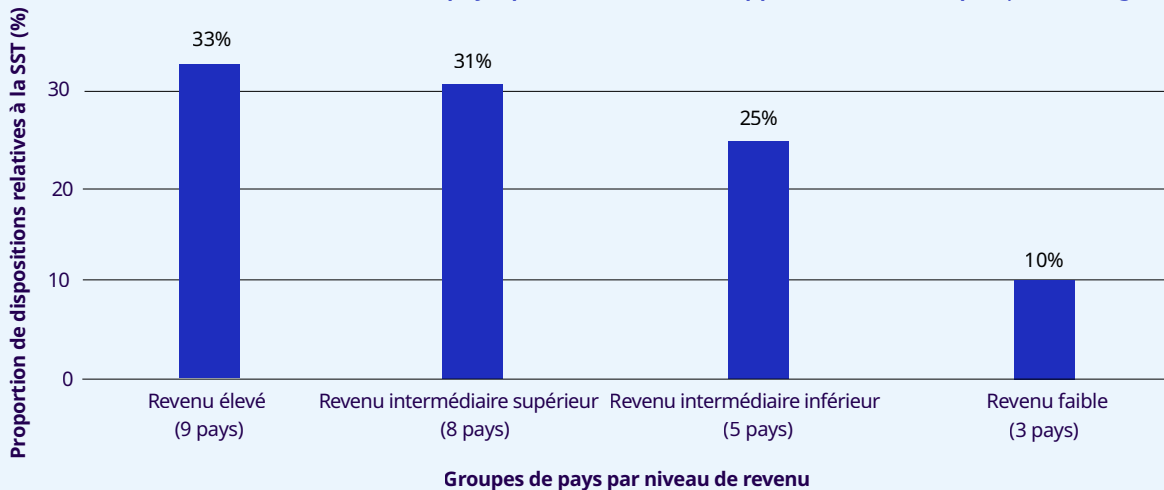
globale de la violence verbale, du harcèlement et des attentions à caractère sexuel non désirées sur le lieu de travail a augmenté pour les travailleurs clés en Europe et aux États-Unis (OIT 2023). Par la suite, la proclamation de la SST en tant que droit et principe fondamental au travail⁷ a représenté un jalon dans la compréhension du rôle de la SST dans le monde du travail.

Bien que de nombreuses législations dans le monde imposent aux employeurs d'évaluer et de gérer tous les types de risques et de dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs, elles ne contiennent souvent aucune référence expresse aux risques psychosociaux sur le lieu de travail en général, ou à la violence et au harcèlement en particulier. Toutefois, certains pays ont commencé à intégrer dans leur législation des dispositions sur les risques psychosociaux, y compris sur la violence et le harcèlement, donnant ainsi des instructions plus claires aux employeurs quant à leurs responsabilités, et précisant le contenu du cadre juridique de la SST en matière d'orientations concrètes. En outre, l'évaluation actuelle de la réponse juridique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail montre que les efforts visant à concevoir des

interventions juridiques ont gravité autour du paradigme de la SST. Parallèlement, de nombreux pays ont également cherché à criminaliser la violence et le harcèlement au travail, et la mise en perspective comparative du rôle de la criminalisation dans la réglementation du travail va en augmentant (Bogg et coll. 2020).

En effet, une étude indique que, dans plusieurs pays, il peut y avoir une relation entre la présence d'une réglementation plus spécifique sur les risques psychosociaux (y compris sur la violence et le harcèlement) et l'existence de plans ou politiques au niveau de l'entreprise traitant du stress lié au travail (Jain et coll. 2022). En outre, les études nationales réalisées dans le cadre du présent rapport font également apparaître les avantages de la sécurité juridique, en faisant valoir qu'une intégration efficace de la violence et du harcèlement dans le cadre de SST nécessiterait de les réglementer expressément⁸. La présence d'une telle réglementation ne répond toutefois pas à la question de savoir si l'existence d'une stratégie au niveau du lieu de travail ou de l'entreprise sur la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement, ou plus largement des risques

▶ **Figure 2.1. Répartition des dispositions relatives à la SST traitant de la violence et du harcèlement dans le monde du travail dans 25 pays, par niveau de développement économique (pourcentages)**



Source: BIT, sur la base de toutes les dispositions relatives à la violence et au harcèlement dans les 25 pays examinés.

7 Lors de sa 110^e session en juin 2022, la Conférence internationale du Travail a décidé de modifier le paragraphe 2 e) de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) afin d'inclure «un milieu de travail sûr et salubre» en tant que principe et droit fondamental au travail, et d'apporter les amendements nécessaires à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008) et au Pacte mondial pour l'emploi (2009).

8 Pour un point de vue différent, voir Velázquez (2017, 44), qui affirme que la réglementation spécifique des facteurs psychosociaux n'est pas déterminante dans l'application des mesures par les États; il fait référence à la première enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER), qui a montré que les pays présentant des niveaux d'application plus élevés ne disposaient pas d'une réglementation spécifique des risques psychosociaux.

psychosociaux, se traduit par un nombre plus faible de cas de violence et de harcèlement (pour une analyse à ce sujet, voir la section 4.4 ci-après sur le Danemark).

Pour mieux comprendre comment les questions de violence et de harcèlement sont intégrées dans le cadre juridique de SST et comment est réglementée l'obligation de l'employeur de les prévenir et de les combattre dans le monde du travail, le présent chapitre passe en revue la législation de 25 pays. Ces pays sont les suivants: Afrique du Sud, Allemagne, Bangladesh, Barbade, Brésil, Burkina Faso, Canada (Terre-Neuve-et-Labrador), Chine, Colombie, Danemark, El Salvador, Émirats arabes unis, Espagne, Fédération de Russie, Géorgie, Inde, Italie, Mexique, Mozambique, Norvège, Ouganda, Suisse, Tunisie, Türkiye et Viet Nam. Au total, 221 dispositions traitant de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ont été trouvées dans ces pays. Ensemble, ils représentent l'Afrique, les Amériques, l'Asie et le Pacifique, les États arabes, l'Europe et l'Asie centrale, différents niveaux de développement économique (figure 2.1) et d'engagement en faveur de la promotion de la convention n° 190 de l'OIT, ainsi que divers systèmes et traditions juridiques.

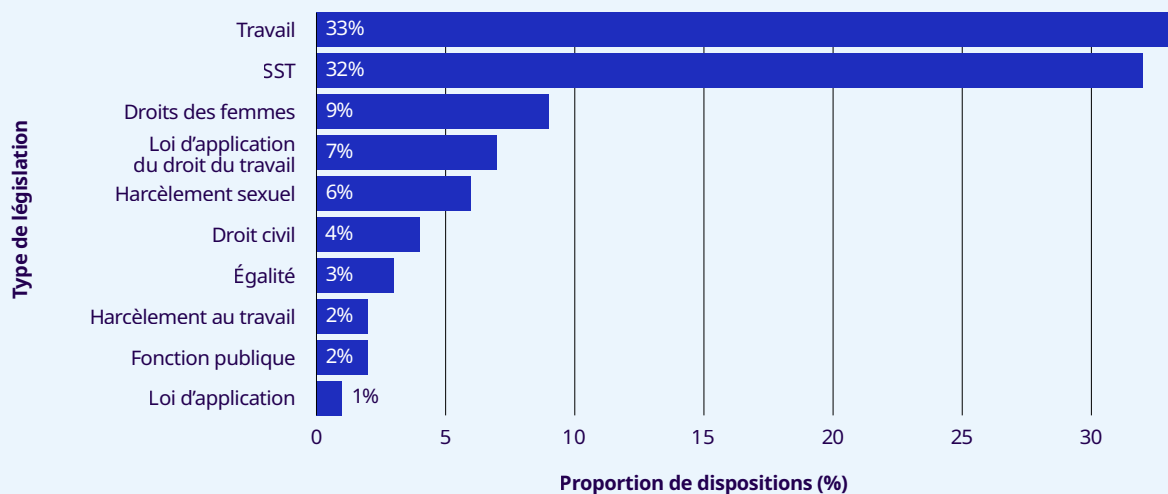
Certains des États énumérés ci-dessus (par exemple le Danemark, El Salvador et la Norvège) ont choisi de légiférer sur la violence et le harcèlement en

adoptant une approche générale qui consiste à réglementer le milieu de travail et les facteurs conduisant à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail. D'autres (par exemple le Brésil, le Burkina Faso, la Chine et l'Inde) ont légiféré sur un aspect spécifique ou sur une manifestation particulière des risques psychosociaux. Par exemple, la législation du Burkina Faso interdit la violence ou les abus physiques ou psychologiques, et plus particulièrement le harcèlement sexuel⁹. Autre exemple, la législation indienne prévoit une protection contre le harcèlement sexuel des femmes sur le lieu de travail¹⁰. Nonobstant les mesures législatives spécifiques, les 25 pays examinés disposent tous d'une législation sur la SST ayant une portée générale pour la prévention des risques professionnels. Par conséquent, la recherche a également tenté d'identifier si elle incluait les risques psychosociaux.

2.3.1. La SST, l'un des principaux points d'entrée pour réglementer la violence et le harcèlement au travail

Lors de l'évaluation du cadre juridique des 25 pays examinés, l'obligation de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs a été trouvée dans

► **Figure 2.2. Répartition des dispositions sur la violence et le harcèlement au travail dans 25 pays, par type de législation (pourcentages)**



9 Burkina Faso, loi n° 028-2008-AN du 13 mai 2008 portant Code du travail, art. 36.

10 Inde, loi sur le harcèlement sexuel des femmes sur le lieu de travail (prévention, interdiction et réparation), 2013.

Il est de plus en plus admis qu'un milieu de travail salubre englobe à la fois des dimensions physiques et psychosociales.

les cadres juridiques relatifs à la SST, qui ont servi de point d'entrée principal, mais également dans d'autres sources de droit, telles que les lois sur la prévention du harcèlement sexuel, les lois sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes ou sur la protection des femmes, et la législation sur l'égalité de traitement et sur la liberté sexuelle. Étant donné que ces législations servent de base à certains aspects de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail, elles ont été incluses dans l'évaluation des questions de recherche abordées dans ce chapitre:

- ▶ Comment l'obligation des employeurs d'assurer la sécurité et la salubrité du travail, du lieu et des procédés est-elle réglementée?
- ▶ Quelles sont les obligations des employeurs en matière de prévention de la violence et du harcèlement et en matière d'évaluation et de limitation des risques générés par les risques psychosociaux et par la violence et le harcèlement?

Un total de 221 dispositions traitant de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail ont été identifiées dans 25 pays. L'évaluation de leurs cadres juridiques montre que, dans un nombre croissant de pays, le cadre juridique de la SST impose l'obligation de fournir un lieu de travail sûr et salubre, exempt de violence et de harcèlement. Avec la législation du travail, les cadres juridiques de SST représentent près des deux tiers des 221 dispositions relatives à la «violence et au harcèlement sur le lieu de travail» dans ces 25 juridictions (figure 2.2). La figure 2.2 montre également, comme indiqué ci-dessus, le large éventail de types de législation

qui couvrent les responsabilités légales et les droits des personnes impliquées dans des cas de violence et de harcèlement au travail.

L'augmentation de la réglementation juridique de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail peut être en partie le résultat d'une meilleure connaissance et de meilleures données sur leur fréquence et leur intensité (Chappell et Di Martino 2006)¹¹. Elle peut également traduire une prise de conscience croissante du phénomène, qui entraîne davantage de signalements et une meilleure prise en compte de ces préoccupations dans la législation et dans les actions. Par exemple, l'attention et l'action entourant la question de la violence domestique ont conduit certaines législations dans le monde à imposer aux lieux de travail de prendre des mesures pour répondre au phénomène et l'atténuer, dans le but de soutenir les victimes. L'adoption de normes internationales du travail sur la violence et le harcèlement pourrait encore accroître les préoccupations en la matière et exercer une influence sur la manière de les intégrer dans les cadres de SST, voire encourager une intégration plus large des risques psychosociaux dans ces cadres.

2.3.2. Réglementation de la SST et protection du bien-être physique, mental et social

Il est de plus en plus admis qu'un milieu de travail salubre englobe à la fois des dimensions physiques et psychosociales¹². Cette idée est implicite ou explicite dans les législations examinées dans ce chapitre. Celles de la Chine, de la Colombie, du Danemark, d'El Salvador, de l'Italie, du Mozambique, de la Norvège, de l'Ouganda et de la Suisse contiennent des dispositions spécifiques précisant que la SST englobe les dimensions physiques et mentales, ou stipulent que le devoir de protection des employeurs couvre la protection

11 Une étude comparant les politiques relatives au harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans 192 pays a montré que «le nombre de pays disposant de lois imposant aux employeurs de prendre des mesures de prévention spécifiques, comme la création de politiques et/ou l'organisation de formations sur le harcèlement sexuel – par opposition à l'énoncé d'une responsabilité générale et non définie – est passé de 40 en 2016 à 53 en 2021» (Heymann et coll. 2023).

12 Le préambule de la convention n° 190 de l'OIT reconnaît que «la violence et le harcèlement dans le monde du travail nuisent à la santé psychologique, physique et sexuelle [...] de la personne». Dans le même ordre d'idées, d'autres conventions et recommandations de l'OIT mentionnent la santé génésique. La recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, stipule au paragraphe 4 que «[l]es Membres devraient prendre des mesures pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs, hommes et femmes, y compris leur santé génésique». La convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, stipule dans son article 18 que «[d]es mesures devront être prises afin de garantir que les besoins particuliers des travailleuses agricoles soient pris en compte, en ce qui concerne la grossesse, l'allaitement et les fonctions reproductives». La recommandation (n° 192) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, précise en outre au paragraphe 11 que «[p]our donner effet à l'article 18 de la convention, des mesures devraient être prises pour assurer l'évaluation de tout risque sur le lieu de travail lié à la sécurité et à la santé des femmes enceintes ou qui allaitent ou aux fonctions reproductives des femmes».

de l'intégrité physique et morale des salariés. À El Salvador, par exemple, le cadre juridique inclut également le bien-être social dans la définition de la SST. Au Mozambique, l'obligation générale de fournir aux travailleurs de bonnes conditions de travail physiques, environnementales et morales incombe aux employeurs¹³.

La question de savoir si la santé au travail s'entend au sens large (englobant la santé mentale) ou au sens étroit (se concentrant sur la sécurité, c'est-à-dire la dimension physique) a toute son importance, car elle indique si la violence et le harcèlement, et les risques psychosociaux qui y sont associés, sont pris en compte ou non dans la gestion des risques professionnels. Certaines législations examinées dans ce chapitre prévoient une réglementation spécifique de l'environnement psychosocial de travail. En d'autres termes, elles contiennent des dispositions détaillant les exigences relatives à l'environnement psychosocial de travail. D'autres pays ont des dispositions conçues pour traiter les risques psychosociaux (par exemple El Salvador). Toutefois, si les événements survenant sur le lieu de travail et impliquant de la violence physique sont traditionnellement réglementés en toutes circonstances (dans le public et dans le privé), il semblerait que la violence non physique et le harcèlement dans le monde du travail, et plus largement la violence psychologique, soient de plus en plus réglementés dans le monde entier¹⁴.

Un exemple détaillé de réglementation explicite de l'environnement psychosocial de travail se trouve dans la législation danoise, qui souligne que l'objectif de la législation-cadre sur le milieu de travail est de créer «un environnement de travail physique et psychosocial sûr et salubre, qui soit à tout moment en accord avec l'évolution technique et sociale de la société»¹⁵. Le décret d'application précise en outre que, «à toutes les étapes, le travail doit être planifié, organisé et exécuté de manière responsable afin de garantir que son impact sur l'environnement psychosocial de travail est sûr et salubre, individuellement et collectivement, à la fois à court et à long terme»¹⁶.

Cet exemple n'est pas unique. En Norvège, le chapitre 4 de la loi de 2005 sur l'environnement de travail est consacré à certaines prescriptions à ce

sujet¹⁷. La section 4-3 stipule en particulier que «le travail doit être organisé de manière à préserver l'intégrité et la dignité des salariés». Elle énonce également que les salariés ne seront pas soumis au harcèlement ou à d'autres comportements inappropriés et qu'ils seront protégés, dans la mesure du possible, contre «la violence, les menaces et les tensions indésirables résultant de contacts avec d'autres personnes». En outre, elle dispose que certains éléments déterminants d'un environnement psychosocial, comme l'organisation du travail, seront aménagés de manière à permettre le contact et la communication avec d'autres salariés.

La loi norvégienne sur l'environnement de travail prévoit également la réglementation des horaires de travail, qui «seront aménagés de manière que les salariés ne soient pas exposés à des contraintes physiques ou mentales préjudiciables et qu'ils soient en mesure d'observer les règles de sécurité» (section 10-2). À l'instar du cadre juridique de l'UE, la législation norvégienne intègre le temps de travail et son organisation dans le contenu du cadre de SST. Elle tient compte des contraintes physiques et mentales dans l'organisation du travail de nuit. Elle exige notamment qu'une limite de huit heures ne soit pas dépassée si le travail effectué la nuit implique une forte charge physique ou mentale (section 10-11(7)). Dans la même veine, elle prévoit que les horaires des travailleurs de nuit doivent être adaptés si le salarié l'exige pour des raisons de santé, des raisons sociales ou d'autres raisons importantes liées au bien-être (section 10-2(2)). Il convient de noter que ces exemples témoignent d'une approche globale du milieu de travail. En d'autres termes, ces législations prennent en compte l'ensemble des facteurs liés au travail et dépassent le domaine des «dangers professionnels», considérés comme une catégorie plus circonscrite (Lerouge 2017a).

Enfin, la réglementation norvégienne du milieu de travail introduit des facteurs liés aux risques psychosociaux qui ne sont généralement pas mentionnés dans les stratégies de prévention. La section 4-1(2) de la loi sur l'environnement de travail de 2005 stipule que

lors de la planification et de l'aménagement du travail, l'accent sera mis sur la prévention des

13 Mozambique, Ley núm. 23/2007 del Trabajo.

14 Voir, en complément, OIT, *Œuvrer ensemble pour promouvoir un milieu de travail sûr et salubre*, ILC.106/III/1B, 2017.

15 Danemark, *loi sur l'environnement de travail de 2021*, art. 1.

16 Danemark, *décret-loi de l'Autorité danoise chargée de l'environnement de travail n° 1406 du 26 septembre 2020*, section 5.

17 Norvège, *loi sur l'environnement de travail de 2005*.

lésions et des maladies. [En conséquence], l'organisation, l'aménagement et la gestion du travail, les horaires de travail, les systèmes de rémunération, y compris le recours à la rémunération liée à la performance, la technologie, etc., seront organisés de manière que les salariés ne soient pas exposés à des contraintes physiques ou mentales préjudiciables et que les considérations de sécurité soient dûment prises en compte.

Bien qu'elle soit formulée comme un principe, la législation du Mozambique souligne qu'il incombe aux employeurs de créer et de développer des moyens suffisants pour protéger l'intégrité physique et mentale des salariés, d'améliorer constamment les conditions de travail, et d'offrir «à leurs travailleurs de bonnes conditions de travail sur le plan physique, environnemental et moral»¹⁸. Dans la même veine, en Inde, les règles d'application de la loi de 2013 sur le harcèlement sexuel des femmes sur le lieu de travail (prévention, interdiction et réparation) (PoSH Act) soulignent la nécessité d'éliminer les facteurs sous-jacents qui contribuent à créer un milieu de travail hostile pour les femmes¹⁹. Du point de vue du monde du travail, les facteurs sous-jacents (ou, selon les termes de la législation mozambicaine, les conditions de travail morales) incluraient également les aspects collatéraux évoqués plus haut, tels que le temps de travail et la sécurité de l'emploi.

Il semble que l'exigence de respect du bien-être physique et mental au travail a également été exprimée par la notion de droit à la dignité au travail, ou simplement de dignité au travail. L'examen de la législation pour ce chapitre a montré que, dans près de la moitié des pays examinés (12 sur 25), la législation nationale inclut la notion de dignité au

travail et parfois le droit à la dignité au travail. Ces deux notions figurent dans les cadres juridiques de l'Afrique du Sud, du Burkina Faso, de la Colombie, d'El Salvador, de l'Espagne, de l'Inde, de l'Italie, du Mexique, du Mozambique, de la Norvège, de la Tunisie et de la Türkiye.

Ce concept global de dignité au travail a été utilisé comme base juridique pour élaborer des réglementations et des normes sur les facteurs de risques psychosociaux dans les milieux de travail, mais aussi de manière générique pour prévenir et combattre la discrimination, le harcèlement sexuel et le harcèlement sur le lieu de travail (voir le chapitre 4 pour une analyse détaillée). Au Burkina Faso, le Code du travail définit l'obligation de l'employeur de «traiter le travailleur avec dignité»²⁰. Au Viet Nam, bien qu'aucune disposition explicite de la législation du travail ne contienne la dimension mentale de la sécurité et de la santé au travail, le Code du travail comprend plusieurs dispositions qui prescrivent des mesures visant à protéger «la santé, la vie, l'honneur ou la dignité du travailleur»²¹. Le code sud-africain de bonnes pratiques sur la prévention et l'élimination du harcèlement sur le lieu de travail stipule que le harcèlement «porte atteinte à la dignité»²². À la lumière de ce qui précède, il est raisonnable de conclure que, dans les législations nationales examinées, les dimensions mentales et psychosociales de la SST se trouvent dans les approches systématiques de la SST par le biais de notions telles que le droit à la dignité au travail.

La Déclaration concernant les buts et objectifs de l'OIT (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». La notion de dignité au travail sous-tend la convention n° 190 de l'OIT, dont le préambule souligne «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» et reconnaît que «la violence et

Le respect du bien-être physique et mental au travail a été exprimé par la notion de droit à la dignité au travail

¹⁸ Mozambique, *Ley núm. 23/2007 del Trabajo*, art. 216.

¹⁹ Inde, règles PoSH, 2013, art. X.

²⁰ Burkina Faso, *loi n° 028-2008-AN du 13 mai 2008 portant Code du travail*, art. 36.

²¹ Voir, par exemple, Viet Nam, *Code du travail du 20 novembre 2019*, art. 127.

²² Afrique du Sud, *code de bonnes pratiques sur la prévention et l'élimination du harcèlement sur le lieu de travail*, 2022, section 4.1.

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». Il convient de noter que la notion de dignité au travail, en elle-même et sans spécificité, ne rendra pas la disposition opérationnelle²³.

La notion de droit à la dignité au travail apparaît également dans la pratique de la CEACR. Par exemple, dans l'une de ses observations, la commission a rappelé que le harcèlement sexuel constitue une violation du droit à la dignité²⁴. Parmi les instruments régionaux, la notion est inscrite à l'article 26 de la Charte sociale européenne (révisée), intitulé «Droit à la dignité au travail»; il stipule que:

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs:

1 à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements;

2 à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements.

2.3.3. Examen des principes et des normes de SST figurant dans les législations relatives au travail, à la SST et à l'égalité

Comme indiqué ci-dessus, bien que les législations relatives à la SST aient été le principal objet de la présente recherche, pour certains des pays examinés, des normes sur la violence et le harcèlement au travail ont été trouvées dans (i) des législations relatives au harcèlement sexuel, principalement à l'encontre des femmes²⁵, mais aussi avec un champ d'application plus large²⁶, (ii) des législations relatives à la violence à l'encontre des femmes²⁷, (iii) des cadres juridiques plus larges traitant spécifiquement de la protection des femmes et des droits des femmes²⁸ et (iv) des législations sur l'égalité de traitement et l'égalité des chances²⁹. Un seul des 25 pays examinés dispose d'un cadre juridique régissant exclusivement la situation de harcèlement sur le lieu de travail³⁰. En effet, la plupart de ces cadres juridiques ont été adoptés pour traiter la dimension d'égalité et de genre de la violence et du harcèlement au travail. Ils répondent à un besoin sociétal très particulier de renforcer la protection des membres de la société, principalement les femmes, qui ont fait l'objet d'une discrimination démesurée ou qui sont vulnérables, et/ou dont la protection représente une priorité, a fortiori lorsque le cadre juridique régissant les relations de travail, ainsi que la SST, ne contient pas de dispositions permettant de combattre le harcèlement sexuel.

²³ Il convient également de noter, dans ce contexte, la notion de santé génésique, que l'on retrouve dans plusieurs instruments relatifs à la SST.

²⁴ Observation (CEACR) – adoptée 2016, publiée 106^e session Conférence internationale du Travail (2017). Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 – Colombie.

²⁵ Barbade, loi sur la prévention du harcèlement sexuel dans l'emploi; Inde, loi sur le harcèlement sexuel des femmes sur le lieu de travail (prévention, interdiction, réparation), 2013.

²⁶ Espagne, loi organique 10/2022 sur la garantie intégrale de la liberté sexuelle.

²⁷ El Salvador, loi spéciale intégrale pour une vie sans violence pour les femmes; Tunisie, loi organique n° 2017-58 relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

²⁸ Chine, loi de la République populaire de Chine sur la protection des droits et des intérêts des femmes.

²⁹ Allemagne, loi générale sur l'égalité de traitement; Italie, code de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

³⁰ Colombie, loi 1010 du 23 janvier 2006 sur le harcèlement au travail.

Cette question peut être mise en évidence en examinant la répartition régionale des dispositions relatives à la violence et au harcèlement en fonction du type de législation (figure 2.3). Alors que dans certaines régions, comme l'Europe et l'Asie centrale et les Amériques, un certain nombre de domaines juridiques (avec un accent plus marqué sur la SST) permettent de combattre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, dans d'autres régions, comme l'Asie et le Pacifique, le recours à la SST en tant que cadre pour traiter de la violence et du harcèlement au travail est très limité. À la place, le cadre juridique du harcèlement sexuel a été au centre des politiques ciblant la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, reflétant le souci des législateurs nationaux de lutter contre cette forme de violence et de harcèlement en priorité. Cette tendance se retrouve également dans l'analyse existante du contexte politique régional, qui confirme que, à quelques exceptions près, la plupart des pays d'Asie ont adopté des législations et des politiques qui traitent principalement du harcèlement sexuel (Jain et Torres 2021, 324).

Dans les années 1990, le taux d'activité des femmes (la proportion de femmes employées ou en recherche active d'emploi) était légèrement supérieur à 50 pour cent, alors que le taux actuel est légèrement inférieur à 47 pour cent, contre 72 pour cent pour les hommes. Cela représente une différence de 25 points de pourcentage, et certaines régions sont confrontées à un écart de plus de 50 points de pourcentage (OIT 2017b). Très

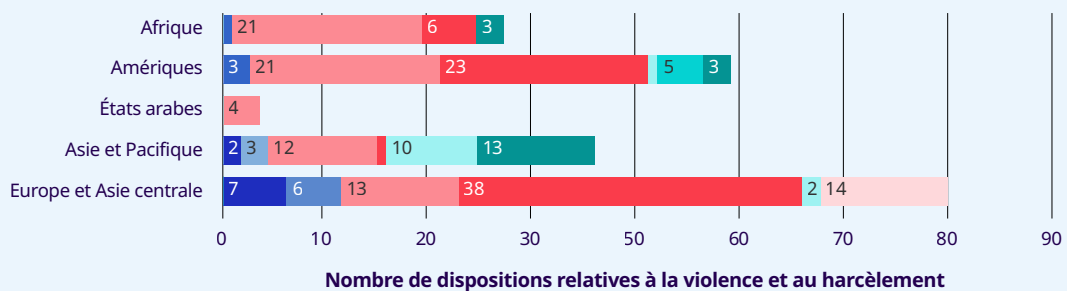
peu d'études se sont penchées sur la question de la corrélation entre l'activité des femmes et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. S'agissant de l'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes, on peut remarquer qu'une réglementation conçue pour lutter uniquement contre le harcèlement sexuel à l'encontre des femmes au travail peut aussi être le signe d'une politique visant à traiter la question de la violence sexuelle comme un problème grave en matière de travail et de droits humains.

La section suivante donnera un aperçu plus détaillé des différences entre les approches adoptées pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, d'une part par la législation sur le travail et la SST et, d'autre part, par les lois antidiscriminatoires.

2.3.3.1. Définition de la violence et du harcèlement dans la législation sur la SST

La question de la définition est l'un des aspects les plus discutés du débat sur le meilleur cadre juridique possible pour réglementer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Depuis les années 1970, les universitaires s'efforcent de définir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. La question a également suscité de nombreux débats lors des discussions de la Conférence internationale du Travail (CIT) (OIT 2016), qui ont

► **Figure 2.3. Réglementation de la violence et du harcèlement au travail, par type de législation et par région**



■ Droit civil ■ Législation sur la fonction publique ■ Législation sur l'égalité ■ Législation d'application
 ■ Législation du travail ■ Législation sur la SST ■ Loi sur le harcèlement sexuel
 ■ Législation sur le harcèlement au travail ■ Législation sur les droits des femmes
 ■ Législation d'application du droit du travail

Note: Une distinction est faite entre la «législation d'application» (par exemple, les règles relatives au harcèlement sexuel des femmes sur le lieu de travail (prévention, interdiction et réparation), règles PoSH, 2013) et la «législation d'application du droit du travail», qui complète la législation primaire du travail (par exemple, en Suisse, l'ordonnance 3 du 18 août 1993 relative à la loi sur le travail).

Source: BIT.

conduit à l'adoption de la convention n° 190 de l'OIT en 2019. Sur le plan national, le manque de définitions et de clarté a été identifié comme un obstacle empêchant les cibles de violence et de harcèlement de réclamer réparation et indemnisation.

Dans les 25 juridictions examinées dans ce chapitre, certains pays ont tenté de définir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. L'Afrique du Sud, le Danemark, la Géorgie, le Mexique et le Viet Nam ont défini le harcèlement sexuel, tandis que les législations du Canada (Terre-Neuve-et-Labrador), de la Colombie, du Danemark, d'El Salvador et de la Türkiye contiennent des dispositions définissant la violence et le harcèlement au sens large, ou le harcèlement psychologique en particulier.

Il convient toutefois de souligner que seule la législation relative à la SST (et, le cas échéant, les lois sur l'égalité et la législation traitant du harcèlement sexuel) a fait l'objet du présent examen. Nonobstant la poursuite des débats et des discussions sur la question de la définition, il n'existe pas d'opinion arrêtée sur la meilleure approche de la définition du point de vue de la prévention.

Hoel (2016) a noté, à propos des difficultés de définition, que l'imprécision de la définition a pu conduire à ce que tout manquement soit interprété comme une brimade. Il a observé que

Bien que cela souligne la nécessité d'une réglementation claire, en particulier en ce qui concerne une question où l'élément subjectif est si fortement présent, une définition trop étroite pourrait également avoir des inconvénients, en éliminant de l'équation des situations peu communes ou rares ou des situations qui n'avaient pas été prises en compte ou anticipées auparavant. En outre, une réglementation trop spécifique et peu flexible pourrait également avoir pour conséquence de ne pas être en mesure de s'adapter à l'évolution des mentalités du public et à ce qui pourrait être considéré comme acceptable à un moment donné.

En outre, la réglementation de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail par le biais de cadres juridiques spécifiques ou de la législation pénale, aussi importants soient-ils, contient le plus souvent une définition, qui est circonscrite ou qui se traduit par l'établissement d'un seuil pour qu'un

incident puisse être qualifié de violence ou de harcèlement, comme cela peut se produire dans le cas de la criminalisation³¹. Certains font donc valoir que placer la violence et le harcèlement dans des approches systémiques de la SST, «dans lesquelles ils s'inscrivent dans un large éventail de risques psychosociaux, présente l'avantage d'éviter le rejet prématuré de plaintes qui ne répondent pas nécessairement à tous les critères de la définition juridique de la violence, du harcèlement ou des brimades, mais qui représentent néanmoins un danger pour la santé des travailleurs» (Cox et Lippel 2020).

La plupart des législations examinées dans ce chapitre ont adopté cette dernière approche. Comme l'indiquent les études, l'absence d'une définition fixe et détaillée de la violence et du harcèlement peut avoir ses propres avantages dans le sens où elle peut permettre un certain degré d'adaptation aux changements dans le milieu de travail et aux nouvelles manifestations de violence et de harcèlement sur le lieu de travail (par exemple, impliquant l'utilisation de la technologie)³². Lorsque les cadres de SST contiennent des définitions fixes, l'obligation légale d'adapter les mesures de protection de la santé aux nouvelles conditions devrait garantir que le cadre répond aux évolutions des conditions de travail et à l'émergence de nouveaux risques psychosociaux³³.

2.3.3.2. La nature et la portée des dispositions dans les législations relatives à la SST et à la non-discrimination

Quelques observations générales peuvent être faites au sujet de la réglementation de la violence et du harcèlement au travail (i) par la législation du travail et de la SST, et (ii) par la législation destinée à combattre la violence et le harcèlement au travail sous l'angle spécifique du genre ou d'une forme particulière de violence et de harcèlement, à savoir le harcèlement sexuel. Ces deux ensembles de cadres juridiques sont étroitement liés, d'autant plus que la convention n° 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail préconise

31 Hoel (2016). Examinant dans cet article les différentes approches de la réglementation du harcèlement au travail, Hoel a noté que la criminalisation du harcèlement, comme c'était le cas dans la législation française, peut poser ses propres difficultés car, en criminalisant le problème, le seuil appliqué par le tribunal risque d'être relevé à un niveau tel que seuls les exemples les plus extrêmes de brimades seraient admissibles, laissant de nombreuses victimes de côté.

32 De Stefano et coll. (2020). Pour une analyse récente des brimades dans l'espace numérique, voir D'Cruz et Noronha (2018).

33 Cela devrait également être le cas si une approche du système de gestion de la SST est adoptée dans le cadre juridique de la SST.

une approche intégrée et considère que les principales interventions juridiques dans ce domaine reposent sur les cadres juridiques relatifs à la SST et à l'égalité et à la non-discrimination. Néanmoins, la présente recherche permet de conclure que les cadres juridiques fondés sur l'égalité et la non-discrimination s'attaquent en fait à une forme particulière de violence et de harcèlement sur le lieu de travail, à savoir le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le genre.

La recherche démontre que les lois sur le harcèlement sexuel, l'égalité et la protection des droits des femmes intègrent la plupart des grands principes de l'approche de la SST en matière de violence et de harcèlement au travail. En résumé, elles incluent le devoir de l'employeur de garantir la sécurité et un milieu de travail sûr pour les femmes et de prévenir et faire cesser le harcèlement sexuel des salariées. Dans un cas, une loi antidiscriminatoire stipule le droit de refuser de travailler pour mettre fin au harcèlement. En outre, ces lois prévoient des activités d'éducation, de sensibilisation et de formation, qui peuvent toutes être considérées comme le reflet d'une approche préventive.

Les instruments fondés sur l'égalité et la non-discrimination qui ont été examinés (Allemagne, Barbade, Chine, El Salvador, Espagne, Inde, Italie et Tunisie) intègrent également la notion d'interdiction du harcèlement sexuel, ainsi qu'une interdiction plus large de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail et la nécessité de créer un milieu de travail sûr, en particulier pour les femmes. À un degré similaire, la législation sur le harcèlement sexuel et les lois promouvant la non-discrimination et la protection des femmes contiennent notamment des dispositions qui prescrivent à l'employeur de mettre en place un mécanisme de plainte, une procédure d'enquête, des activités de sensibilisation, d'éducation et de formation des salariés sur le harcèlement sexuel, de formuler une politique interdisant le harcèlement sexuel, de concevoir des structures de soutien pour les victimes de violence et de harcèlement, de soutenir les femmes dans leurs efforts pour protéger leurs droits, et d'instaurer une sanction pour le harcèlement sexuel (par exemple, en établissant une faute disciplinaire). Le plus souvent, ces législations fondées sur l'égalité et la non-discrimination proscrivent purement et simplement la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, en exprimant cette exigence sous la forme d'une interdiction des comportements qualifiés de harcèlement sexuel et/ou de violence et de harcèlement.

Si la législation sur le travail et la SST reprend largement les éléments des lois fondées sur l'égalité et la non-discrimination, il existe encore quelques différences entre ces deux types de législation, comme le montre le présent rapport. Tout d'abord, la législation relative à la SST et au travail n'est généralement pas limitée dans son champ d'application, s'appliquant le plus souvent à tous les individus et adoptant une approche plus globale de la violence et du harcèlement. Cela est évident dans les dispositions exigeant un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement dans toutes ses manifestations et pour tous les travailleurs.

Deuxièmement, les dispositions relatives à la prévention de la violence et du harcèlement contenues dans la législation du travail et de la SST précisent en règle générale de manière plus détaillée les obligations de l'employeur. Celles-ci visent à la fois la protection et la prévention sur le lieu de travail, l'accent étant mis sur la prévention. Dans 22 des 25 pays examinés dans le cadre de la présente étude, les cadres juridiques, pris dans leur ensemble, précisent une obligation générale de protection de la part de l'employeur en matière de sécurité et de santé englobant les dimensions mentales et physiques, ou bien contiennent une disposition explicite sur l'obligation de l'employeur de prévenir la violence et le harcèlement (tableau 2.1). En outre, la législation du travail et de la SST de certains pays contient des dispositions exigeant que les lieux de travail soient organisés et conçus de manière à prévenir la violence et le harcèlement au travail et à s'en protéger.

►► Certains pays stipulent explicitement, dans le cadre de la violence et du harcèlement, que les dispositions relatives au harcèlement au travail doivent être améliorées en permanence et mises à jour ou adaptées aux nouvelles circonstances et à l'évolution du monde du travail.

► **Tableau 2.1. Comparaison des clauses relatives à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail dans les lois sur l'égalité et la non-discrimination et dans la législation sur le travail et la SST, dans les 25 pays examinés**

Législations sur le travail et la SST	Lois sur l'égalité et la non-discrimination
Mesures d'adaptation pour les salariés dont la capacité de travail est réduite (accident, maladie, fatigue, etc.)	-
Organisation appropriée du travail (par ex. aménagement du temps de travail pour le travail de nuit ou pour le travail isolé, afin d'éviter la fatigue mentale)	-
Consultation sur toutes les mesures relatives à la SST	-
Procédures de plainte et d'enquête	Procédures de plainte et d'enquête (y compris l'obligation de l'employeur de mettre en place un mécanisme de plainte)
Élaboration de programmes de prévention sur la violence et le harcèlement sur le lieu de travail	-
Définition du harcèlement sexuel, de la violence et du harcèlement	Définition du harcèlement sexuel, de la violence et du harcèlement
Faute disciplinaire, sanction	Faute disciplinaire, sanction (en cas de harcèlement sexuel)
Dignité au travail (notamment pour les travailleurs domestiques)	Dignité au travail
-	Obligation pour l'employeur de prévenir le harcèlement sexuel des salariées
Activités d'éducation, de sensibilisation et de formation (risques psychosociaux, violence et harcèlement et prévention); formation sur les mesures de SST et les risques sur le lieu de travail	Activités d'éducation, de sensibilisation et de formation sur le harcèlement sexuel
-	Obligation pour l'employeur de désigner un point focal ou une institution en matière de harcèlement sexuel
-	Obligation pour l'employeur de garantir un milieu de travail sûr et salubre pour les femmes
Obligation pour l'employeur d'adapter les mesures de protection de la santé à de nouvelles conditions de travail	-
Obligation d'information des employeurs (sur les mesures de SST, les risques liés au lieu de travail – physiques, psychologiques, violence et harcèlement)	-
Obligation pour l'employeur d'améliorer constamment les conditions de travail	-
Obligation pour l'employeur de contrôler le respect des règles de SST, dont les dispositions relatives à la violence et au harcèlement	-
Obligation pour les salariés de coopérer pour signaler les cas de harcèlement sur le lieu de travail	-
Obligation générale de protection (santé et intégrité morale) et obligation d'assurer la SST dans ses dimensions morales, physiques et sociales	Obligation générale de veiller à la sécurité et à la santé des femmes
Orientations sur le contenu de la politique relative à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail	-
Orientations (détaillées) sur la prévention des risques psychosociaux, de la violence et du harcèlement	-
Intégration de la prévention de la violence et du harcèlement dans les conventions collectives	-
Approche intégrée de la violence et du harcèlement	-
Mécanisme interinstitutions chargé du suivi, de l'évaluation et de l'élaboration des politiques relatives à la violence et au harcèlement	-
Programmes de santé mentale	-

► **Tableau 2.1. (suite)**

Législations sur le travail et la SST	Lois sur l'égalité et la non-discrimination
Obligation de prévenir et d'éliminer les risques psychosociaux, le harcèlement sexuel, la violence et le harcèlement	Obligation de prévenir la violence sexuelle, y compris dans le cadre du travail domestique
Obligation de protéger la vie privée des parties à une affaire de harcèlement sexuel	Obligation de protéger la vie privée des parties à une affaire de harcèlement sexuel
SST englobant le bien-être physique, mental et social	-
Droit des travailleurs de bénéficier de mesures appropriées au travail pour assurer leur intégrité physique, morale et mentale	Interdiction d'employer des femmes dans des conditions de travail pénibles, dégradantes ou préjudiciables à leur santé, leur sécurité et leur dignité
Prévention des effets néfastes d'un travail monotone	-
La prévention comme stratégie privilégiée pour combattre la violence et le harcèlement	-
Interdiction de la violence et du harcèlement, de la discrimination, du harcèlement sexuel, et de la violence et du harcèlement à l'encontre des travailleurs domestiques	Interdiction du harcèlement sexuel et protection contre celui-ci (en particulier pour les femmes)
Interdiction des représailles à l'encontre des travailleurs qui signalent des menaces, un harcèlement, une discrimination arbitraire, une exclusion sociale ou autres	-
-	Protection des fonctionnaires contre la violence
-	Protection des travailleuses contre les tiers
-	Conseils psychologiques aux femmes victimes
Protection de la moralité des jeunes, dispositions spéciales pour les travailleurs mineurs	-
Signalement de la violence et du harcèlement	-
Régulation de l'environnement psychosocial de travail	-
-	Droit de refuser de travailler pour mettre fin au harcèlement ou au harcèlement sexuel
Évaluation des risques psychosociaux, des risques de violence et de harcèlement, du travail isolé	Inclusion de la violence sexuelle dans l'évaluation des risques
Règles sectorielles de SST concernant les facteurs psychosociaux et l'organisation du travail (par ex. le secteur de la santé)	-
Création de structures de soutien dédiées aux salariés	Soutien aux femmes prises pour cible pour qu'elles cherchent une protection et déposent plainte
Télétravail: risques psychosociaux	-
Résiliation de contrat par les salariés pour des actes portant atteinte à leur honneur (dignité), pour des pratiques liées à la violence et au harcèlement	-
Droit d'être traité avec respect et droit à l'honneur, à la réputation, à l'image publique, à la vie privée	Droit des femmes à un environnement sûr et exempt de harcèlement sexuel
Droit à un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement sexuel	-
La violence comme risque sur le lieu de travail	-
Moralité et/ou ordre éthique sur le lieu de travail	-
Politique du lieu de travail en matière de violence et de harcèlement	Obligation pour l'employeur de formuler une politique (du lieu de travail) interdisant le harcèlement sexuel

Source: Compilation du BIT à partir de l'examen des législations en Afrique du Sud, en Allemagne, au Bangladesh, à la Barbade, au Brésil, au Burkina Faso, au Canada (Terre-Neuve-et-Labrador), en Chine, en Colombie, au Danemark, à El Salvador, dans les Émirats arabes unis, en Espagne, dans la Fédération de Russie, en Géorgie, en Inde, en Italie, au Mexique, au Mozambique, en Norvège, en Ouganda, en Suisse, en Tunisie, en Türkiye et au Viet Nam.

Troisièmement, conformément aux principes généraux de SST, certains pays stipulent explicitement, dans le cadre de la violence et du harcèlement, que les dispositions relatives au harcèlement au travail doivent être améliorées en permanence et mises à jour ou adaptées aux nouvelles circonstances et à l'évolution du monde du travail. Ainsi, par exemple, la législation sur le travail et la SST au Mozambique et en Norvège exige que les conditions de travail soient constamment améliorées. La législation sur la SST de la Türkiye impose d'adapter les mesures de protection de la santé aux nouvelles conditions de travail.

Quatrièmement, les dispositions de SST sur la violence et le harcèlement examinées dans ce rapport permettent, conformément aux systèmes de SST, à tous les acteurs du monde du travail de participer à la tâche de prévention et d'élimination de la violence et du harcèlement. Par exemple, la législation de quelques pays fait référence à la notion de consultation des travailleurs au sujet des politiques relatives à la violence et au harcèlement (ainsi qu'à leur participation à la formulation de ces politiques, qui sera examinée à la section 2.4). Dans un autre exemple, des dispositions encouragent l'inclusion des questions de violence et de harcèlement dans les conventions collectives. Un autre préconise l'obligation des salariés de coopérer et de signaler les cas de harcèlement sur le lieu de travail.

Cinquièmement, les dispositions relatives à la violence et au harcèlement figurant dans la législation du travail et de la SST incluent généralement une régulation de l'environnement psychosocial de travail, ainsi qu'une régulation des situations de travail susceptibles de contribuer aux risques de violence et de harcèlement sur le lieu de travail ou de les accroître. Cela concerne (sans s'y limiter) les règles relatives au travail isolé, au travail de nuit, au travail des mineurs (en particulier la prise en compte de leurs besoins psychologiques, sociaux et de développement), aux risques psychosociaux du télétravail, aux programmes de santé mentale, à l'inclusion des risques psychosociaux dans l'évaluation des risques, et à la violence en tant que risque sur le lieu de travail (tableau 2.1).

Sixièmement, plusieurs cadres juridiques nationaux de SST mentionnent l'obligation d'adopter une politique du lieu de travail en matière de violence et de harcèlement. La législation relative à l'égalité et à la non-discrimination contient également des dispositions à cet égard, bien qu'elle prescrive une politique ciblant un problème particulier, comme le harcèlement sexuel.

2.3.3.3. Le droit de cesser le travail, l'interdiction des représailles contre des travailleurs et d'autres dispositions moins courantes

L'approche de la SST repose également sur des principes clés, qui comprennent notamment (i) le droit de participer aux décisions qui affectent sa santé et sa sécurité, (ii) le droit d'être informé sur les questions de santé et de sécurité, et (iii) le droit de refuser de travailler si cela risque de nuire à sa propre santé et sécurité et à celles des autres (Alli 2008). Ces droits signifient que les travailleurs doivent participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques du lieu de travail.

Bien qu'il existe un exemple (El Salvador) de législation sur la SST qui prescrit le droit de participer à la formulation de politiques du lieu de travail ou à des changements dans l'organisation du travail liés à la violence et au harcèlement, ainsi que le droit d'être informé des risques de violence et de harcèlement, aucune des législations sur la SST et le travail des 25 pays examinés ne prévoit le droit de cesser le travail en cas de danger imminent pour la sécurité ou la santé propre à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail. Un droit spécifique de cesser le travail pour permettre à une victime de violence et de harcèlement de prendre soin de sa propre sécurité et de sa propre santé a été trouvé dans la législation antidiscriminatoire. En Allemagne, par exemple, la loi générale sur l'égalité de traitement contient une disposition prévoyant le droit de refuser de travailler pour mettre fin au harcèlement ou au harcèlement sexuel. Ce constat doit toutefois être mis en regard du fait qu'un droit de refuser de travailler peut exister par rapport à la SST en général. Dans l'exemple de la législation allemande, si l'employeur ne respecte pas les règles de sécurité professionnelle, les salariés ont le droit de refuser de travailler sur le lieu de travail sans perdre leur droit à la rémunération.

Cependant, plusieurs pays intègrent dans leurs dispositions sur la violence et le harcèlement des réglementations qui permettent aux travailleurs d'être informés sur la violence et le harcèlement et sur la formation adéquate en la matière – des aspects des droits des travailleurs qui sont nécessaires pour donner force au droit de cesser le travail. Ainsi, les obligations de l'employeur d'informer les travailleurs des risques de violence et de harcèlement et des mesures de SST applicables, d'adapter les mesures de SST aux nouvelles circonstances et d'améliorer en permanence

les conditions de travail sont soulignées dans divers cadres nationaux (Mozambique, Norvège, Ouganda, Suisse et Türkiye). En outre, deux dispositions contenues dans la législation relative à l'égalité et à la non-discrimination traitent de la confidentialité et du droit individuel à la vie privée au cours de l'enquête sur un cas de harcèlement sexuel. Aucune règle de confidentialité spécifique à la violence et au harcèlement n'a été trouvée dans les législations sur la SST et le travail examinées dans le présent chapitre, alors que ces règles sont fréquemment présentes dans les conventions collectives (voir la section 2.4 ci-dessous).

Il en va de même pour l'interdiction des représailles contre des travailleurs qui signalent des cas de violence et de harcèlement sur le lieu de travail. Seule une juridiction (la Norvège) a des règles détaillées offrant une protection explicite contre les représailles en cas de signalement d'un incident. Le cadre juridique en question prescrit une interdiction générale des représailles, qui sont explicitement définies comme «tout acte, pratique ou omission défavorable qui est une conséquence ou une réaction au fait que le salarié a signalé des problèmes, par exemple [...] des menaces, du harcèlement, de la discrimination arbitraire, de l'exclusion sociale ou d'autres comportements

inappropriés»³⁴, et prévoit des règles sur la réparation et l'indemnisation en cas de violation de l'interdiction des représailles. Il convient d'ajouter à cette observation que, bien que cela n'entre pas dans le cadre de la présente recherche, de nombreux pays dans le monde ont adopté une législation sur la protection des lanceurs d'alerte qui traite de la question du licenciement abusif et qui peut également s'appliquer dans certains cas aux salariés qui signalent des cas de violence et de harcèlement.

Parmi les dispositions légales relatives à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail qui ont été examinées, certaines ont été trouvées à la fois dans la législation sur la SST/le travail et dans la législation sur la non-discrimination et étaient moins répandues dans l'ensemble des 25 pays. Ces dispositions comprennent le conseil psychologique aux victimes de violence et harcèlement, l'interdiction du harcèlement sexuel des travailleurs domestiques, l'inclusion du harcèlement sexuel dans l'évaluation des risques et l'obligation pour l'employeur de réaliser un rapport annuel détaillant le nombre de cas de violence et harcèlement enregistrés, leur traitement, le nombre d'affaires en cours et le nombre d'ateliers organisés (tableau 2.2).

► **Tableau 2.2. Dispositions sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail moins fréquentes dans les instruments juridiques des 25 pays examinés**

Législations sur le travail et la SST	Lois sur l'égalité et la non-discrimination
Organisation, aménagement et gestion du travail, des horaires de travail, des systèmes de rémunération (y compris le recours à la rémunération liée à la performance), de la technologie, etc. de manière à éviter une charge mentale	Rapport annuel détaillant le nombre de cas enregistrés, leur traitement, le nombre d'affaires en cours, le nombre d'ateliers
Expertise interne ou externe pour la mise en œuvre de mesures de SST concernant l'environnement psychosocial de travail	Obligation de protéger la vie privée des parties à une affaire de harcèlement sexuel
Exigences spéciales pour les inspecteurs du travail concernant les enquêtes sur le harcèlement collectif (brimades)	S'attaquer aux facteurs sous-jacents contribuant à un milieu de travail hostile pour les femmes
Principe de développement de la personnalité du travailleur	
Protection d'un groupe sensible de travailleurs contre les risques psychosociaux	
Instructions données aux salariés sur la manière de faire face à la violence liée au travail en dehors des heures de travail	
Conception du lieu de travail tenant compte de la violence et du harcèlement	
Participation des travailleurs aux changements dans l'organisation du travail	

Source: BIT.

³⁴ Norvège, loi sur l'environnement de travail, 2005, section 2A-4(2)(a).

► Encadré 2.1. Le rôle de la consultation dans la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement fondés sur le genre¹

Dans la pratique, les politiques en matière de harcèlement sexuel (par exemple) fondées sur les «trois P» (prohibition, politique et procédure) n'ont pas été efficaces, car elles servent souvent à protéger les organisations de toute responsabilité plutôt qu'à faciliter la prévention et le signalement des cas de harcèlement sexuel (Cox et Brodeur 2020; Roscigno 2011; Parker 1999; Charlesworth 2002). Donc, pour que les politiques relatives au harcèlement sexuel et à d'autres formes de violence et de harcèlement fondés sur le genre soient plus efficaces, elles devraient être élaborées en consultation avec tous les travailleurs, plutôt que mises en œuvre de manière descendante (Thomas 2004; voir également Dougherty et Hode 2016). Les mécanismes de participation représentative des travailleurs offrent la possibilité de mettre en place une politique de prévention ascendante ou coconstruite de la violence et du harcèlement fondés sur le genre², notamment en permettant d'avoir une compréhension commune essentielle de ce qui constitue un comportement de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans chaque milieu de travail (Thomas 2004). Les mécanismes de représentation des travailleurs dans le domaine de la SST permettent donc de collectiviser les questions liées à la violence et au harcèlement fondés sur le genre et de faire entendre la voix des travailleurs, qui, dans des situations de risque, peuvent faire appel à d'autres travailleurs pour faire valoir leurs préoccupations.

1 Cet encadré s'appuie sur une étude réalisée pour le compte de l'OIT par R. Cox, intitulée *Addressing Gender-Based Violence and Harassment in a WHS (Work Health and Safety) Framework* (OIT, à paraître).

2 En revanche, l'implication directe des salariés non syndiqués auprès de l'encadrement semble avoir peu d'effet sur la SST.

D'autres dispositions peu courantes contiennent des règles telles que l'obligation pour les inspecteurs du travail d'examiner minutieusement et rapidement les plaintes pour brimades³⁵; l'obligation d'organiser, d'aménager et de gérer le travail, les horaires de travail, les systèmes de rémunération (y compris le recours à la rémunération liée à la performance), la technologie, etc. de manière à éviter toute charge mentale pour les salariés³⁶; l'obligation légale de recourir à une expertise interne ou externe pour mettre en œuvre les mesures de SST concernant l'environnement psychosocial de travail³⁷; et une règle selon laquelle les salariés doivent recevoir des instructions sur la manière de gérer la violence liée au travail en dehors des heures de travail (tableau 2.2).

2.3.3.4. Consultation et rôle des travailleurs dans la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement

Pour faire avancer la SST dans les entreprises et, plus largement, une culture nationale de prévention en matière de sécurité et de santé, la

consultation et l'implication des travailleurs sont impératives (encadré 2.1). Une approche participative caractérisée par une implication permanente des travailleurs et de leurs représentants dans la gestion des risques psychosociaux a été identifiée comme faisant partie intégrante d'une pratique préventive globale (EU-OSHA 2018).

Il convient de noter que, dans les systèmes de SST, les dispositifs visant à promouvoir la coopération entre la direction, les travailleurs et leurs représentants, au niveau de l'entreprise ou du lieu de travail, constituent un élément essentiel des mesures de prévention liées au lieu de travail (Alli 2008). Ainsi, dans de nombreux pays, la législation exige la mise en place de structures permettant à la direction, aux travailleurs et à leurs représentants de coopérer au niveau de l'établissement. S'agissant des dispositions spécifiques à la violence et au harcèlement dans les pays étudiés, le cadre juridique de la SST d'El Salvador mentionne l'implication des travailleurs dans l'adoption de changements dans l'organisation du travail en relation avec la SST. En Norvège, la législation sur la SST contient une disposition sur l'obligation du travailleur/du salarié de coopérer pour signaler les cas de harcèlement ou de discrimination sur le lieu de travail.

35 Türkiye, Circulaire du Premier ministre, Prévention du harcèlement psychologique (collectif) sur le lieu de travail, n° 2011/2.

36 Norvège, loi de 2005 sur l'environnement de travail, section 8.

37 Danemark, Autorité chargée de l'environnement de travail, décret-loi n° 1406 du 26 septembre 2020 sur l'environnement psychosocial de travail.

À la Barbade, la loi sur la sécurité et la santé au travail (2005) stipule que

*tout employeur d'un lieu de travail consultera ses salariés ou leurs représentants en vue d'élaborer des mesures visant à promouvoir la sécurité et la santé sur ce lieu de travail et prendra des dispositions pour que les salariés participent à l'amélioration et à l'élaboration de ces mesures*³⁸.

En Norvège, l'employeur est notamment tenu d'informer et de consulter les salariés au sujet de «décisions susceptibles d'entraîner de grands changements dans l'organisation du travail ou les conditions d'emploi»³⁹. En outre, «le représentant pour les questions de sécurité sera consulté lors de la planification et de la mise en œuvre de mesures importantes pour l'environnement de travail dans la zone de sécurité du représentant, notamment la mise en place, l'exercice et la mise à jour du travail systématique de l'entreprise en matière de santé, d'environnement et de sécurité»⁴⁰.

►► Pour être plus efficaces, les politiques relatives au harcèlement sexuel et à d'autres formes de violence et de harcèlement fondés sur le genre doivent être élaborées en consultation avec tous les travailleurs, plutôt que mises en œuvre de manière descendante.

En Suisse, le cadre juridique stipule que les travailleurs ou leurs représentants «doivent être consultés suffisamment tôt et de manière globale sur toutes les questions concernant la protection de la santé»⁴¹. En outre, les travailleurs ont le droit de faire des propositions avant que l'employeur ne

prenne une décision et l'employeur doit justifier sa décision lorsqu'il ne tient pas compte, ou seulement en partie, des objections et propositions des travailleurs ou de leurs représentants dans l'entreprise⁴². La participation des travailleurs à la gestion du système de SST est donc largement formulée en termes de consultation, qui s'étend généralement à toutes les mesures de SST.

2.3.4. Violence et harcèlement sur le lieu de travail et relation avec la réglementation en matière de discrimination

Alors que la violence et le harcèlement sont conceptualisés au niveau international, par le biais de la convention n° 190 de l'OIT, comme un concept unique ou comme un continuum, les divers exemples de législation examinés dans ce chapitre montrent que les notions de violence et de harcèlement sont fréquemment traitées séparément, dans certains cas en établissant une distinction claire entre les deux, dans d'autres en les utilisant de manière interchangeable. En effet, comme le révèlent les travaux préparatoires de la convention n° 190 et les discussions lors de la réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail en 2016 (OIT 2016), la distinction entre les deux notions peut être floue car, «concrètement, un comportement ou une pratique inacceptable peut être constitutif à la fois de harcèlement et de violence»⁴³.

En effet, le code sud-africain de bonnes pratiques sur la prévention et l'élimination du harcèlement sur le lieu de travail énonce que le harcèlement «comprend la violence, les violences physiques, les violences psychologiques, les violences émotionnelles, les violences sexuelles, les violences fondées sur le genre et les violences raciales» (section 4.2). En outre, les deux phénomènes se

38 Barbade, loi de 2005 sur la sécurité et la santé au travail, section 103(1).

39 Norvège, loi de 2005 sur l'environnement de travail, section 8-2(1).

40 Norvège, loi de 2005 sur l'environnement de travail, section 6-2(4).

41 Suisse, [ordonnance du 18 août 1993 relative à la loi sur le travail](#), art. 6(1).

42 Art. 6(2).

43 Le contexte plus large de la citation de l'OIT (2016) est instructif:

Cette manière de conceptualiser la violence et le harcèlement est utile, car les experts ont reconnu la difficulté de distinguer ces deux notions: concrètement, un comportement ou une pratique inacceptable peut être constitutif à la fois de harcèlement et de violence. Le harcèlement sexuel, qui peut englober la violence psychologique, sexuelle et physique, a été l'un des exemples abordés. Selon les experts, l'idée que la violence et le harcèlement sont un continuum est en outre corroborée par les législations nationales, ainsi que par l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail.

recoupe au niveau conceptuel avec la notion de discrimination. Ainsi, dans certaines législations, le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination (Allemagne, Italie, Espagne)⁴⁴, alors que, dans d'autres, la discrimination peut être rattachée à la notion de harcèlement sur le lieu de travail (Colombie)⁴⁵, ou bien le harcèlement sexuel peut être considéré comme une manifestation de violence (Mexique)⁴⁶. Certains pays font une distinction claire entre le harcèlement psychologique (collectif) et d'autres formes de harcèlement et de violence (Turquie), ou entre la violence liée au travail et la violence et le harcèlement conçus de manière plus générale (Danemark).

La convention n° 190 de l'OIT combine les deux approches réglementaires: celle qui considère le harcèlement comme un problème du milieu de travail est étroitement liée à l'autre, qui considère le harcèlement comme une discrimination. En effet, comme nous l'avons vu à la section 1.5, «la discrimination peut [...] se retrouver dans de nombreux scénarios d'intimidation où les mauvais traitements sont liés au genre, à l'âge, à la sexualité, au handicap» et à d'autres motifs protégés (Lewis, Glambek et Hoel 2020, 364). Les lois sur la discrimination dans l'emploi au sens large (par exemple, la loi sud-africaine sur l'équité en matière d'emploi) offrent aux victimes de violence et de harcèlement une protection juridique lorsque les mauvais traitements sont motivés par l'un des motifs interdits de discrimination au travail, notamment le sexe, la race et l'appartenance à un groupe protégé (comme les migrants ou les personnes handicapées).

Ainsi, la présente recherche constate que certains cadres juridiques indiquent clairement que le harcèlement fondé sur des motifs interdits (tels que le sexe, la race, l'origine ou l'âge) est régi avant tout par les lois sur l'égalité et la prévention des pratiques discriminatoires. En Afrique du Sud,

ces lois traitent le harcèlement comme une discrimination en général, et des circonstances particulières de harcèlement survenant sur le lieu de travail peuvent également être régies par ces lois générales sur l'égalité lorsque ce comportement est attribué à des tiers (harcèlement sur le lieu de travail par des tiers), lorsque le harcèlement se produit dans les paramètres du «monde du travail» mais en dehors du contrôle de l'employeur (par exemple pendant les trajets domicile-travail dans les transports publics), lorsque des allégations de harcèlement sont faites par un client (lorsque la cible du harcèlement est un tiers), ou lorsque le travailleur n'entre pas dans la définition du «salarié» telle que spécifiée dans la législation sur les relations de travail⁴⁷. La législation norvégienne indique clairement que le harcèlement sur le lieu de travail est constitutif de discrimination lorsqu'il est exercé pour des raisons ou sur la base de l'un des motifs de discrimination spécifiés dans la législation du travail⁴⁸.

Le traitement combiné de ces deux sujets par les lois sur la SST, le travail et la non-discrimination souligne la nécessité d'une approche intégrée⁴⁹.

2.3.5. Cadres réglementaires spécifiques ou thématiques traitant de la violence et du harcèlement au travail et principe d'intégration

Parmi les pays dont la législation a été examinée dans ce chapitre, un (la Colombie) dispose d'une législation spécifique sur la violence et le harcèlement au travail. La législation en question (loi 1010 de 2006) a été adoptée pour prévenir, corriger et sanctionner le harcèlement au travail dans le cadre des relations professionnelles⁵⁰.

44 La loi générale allemande sur l'égalité de traitement (2006) traite le harcèlement comme une forme de discrimination (section 3). De même, le code italien de l'égalité des chances entre hommes et femmes (2006) considère le harcèlement au travail et le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination (voir, en particulier, les articles 25 et 26). Pour la définition espagnole du harcèlement, voir la loi 62/2003 du 30 décembre sur les mesures fiscales, administratives et l'ordre social, art. 28.1.d.

45 Voir, par exemple, la loi 1010 du 23 janvier 2006, art. 2, pour la définition du harcèlement au travail.

46 Mexique, loi fédérale sur le travail, art. 47.

47 Ces précisions sur l'applicabilité des lois générales sur l'égalité et la non-discrimination figurent dans le code sud-africain de bonnes pratiques sur la prévention et l'élimination du harcèlement sur le lieu de travail (section 7.3).

48 Norvège, loi sur l'environnement de travail, 2005, section 12-1.

49 Il fait également écho à l'idée générale exprimée au cours des travaux préparatoires ayant conduit à l'adoption de la convention n° 190 de l'OIT, selon laquelle il existe généralement un lien entre la violence générale dans le monde du travail et la violence sur le lieu de travail.

50 Colombie, loi 1010 du 23 janvier 2006 sur le harcèlement au travail (*Ley 1010, 23/01/2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*).

En tant que réglementation thématique autonome, elle fait de la prévention de la violence et du harcèlement au travail l'un de ses objectifs politiques. La loi s'articule autour de questions telles que la dignité au travail et la protection de la santé mentale, et contient des articles détaillés sur les définitions (harcèlement), dont une liste des types de comportements classés comme du harcèlement au travail, et sur le champ d'application personnel de la loi.

La loi 1010 ne précise pas les moyens de mettre en pratique la prévention de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail. Toutefois, le décret 1072 de 2015 du ministère du Travail, qui réglemente les systèmes de gestion de la SST, établit un lien opérationnel avec cette loi thématique⁵¹. Il impose notamment au ministère du Travail la mise en place de directives pour la sensibilisation et l'éducation dans une perspective de genre (article 1). Le décret donne d'autres détails sur les mesures à prendre pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, tandis que ses dispositions relatives à la SST intègrent notamment la santé mentale et les risques psychosociaux à la fois dans les définitions du milieu de travail et de la santé au travail et dans les prescriptions destinées aux employeurs pour l'évaluation des risques psychosociaux.

Pour sa part, El Salvador est un exemple de pays qui a promu le principe d'intégration. La violence et le harcèlement ne sont pas définis dans le Code

du travail d'El Salvador, mais dans la loi spéciale intégrale pour une vie sans violence à l'égard des femmes⁵². L'article 1-A du Code du travail stipule que «l'interprétation et l'application du présent code doivent se faire de manière intégrale et en harmonie avec la loi spéciale intégrale pour une vie sans violence à l'égard des femmes, la loi sur l'égalité, l'équité et l'élimination de la discrimination contre les femmes, et d'autres législations applicables qui protègent les droits humains des femmes»⁵³. Ensuite, l'article 29 du code oblige les employeurs à se garder de tout mauvais traitement par des paroles ou des actes, de tout harcèlement sexuel, de tout harcèlement au travail et de tout autre type de violence visé par la loi spéciale intégrale pour une vie sans violence à l'égard des femmes⁵⁴, et de toute discrimination sexuelle.

Comme indiqué dans le chapitre précédent, de nombreux domaines du droit sont mis en jeu par rapport à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail, ce qui soulève des questions quant à leur interopérabilité et crée peut-être une complexité réglementaire pour ceux qui sont appelés à les mettre en œuvre. Les deux exemples présentés ici montrent les techniques juridiques utilisées pour établir des liens opérationnels entre les réglementations thématiques et la législation générale sur la SST et le travail, mais ils sont aussi l'expression des efforts déployés pour mettre en œuvre le principe d'intégration dans la pratique.

► 2.4. Prévenir et combattre la violence et le harcèlement par le biais de conventions collectives

Les conventions collectives ont le potentiel d'ouvrir de larges perspectives pour combattre la violence et le harcèlement au travail⁵⁵. La négociation collective est un outil précieux à la disposition des organisations d'employeurs et de travailleurs

pour convenir des conditions de travail et d'emploi, notamment dans le domaine de la SST et de la non-discrimination. Les conventions collectives traitent également des droits et des responsabilités des parties et sont concernées par le contrôle au

51 Colombie, ministère du Travail, [décret 1072 du 26 mai 2015](#).

52 El Salvador, [décret n° 520 du 4 janvier 2011](#).

53 El Salvador, [Code du travail \(Código de Trabajo\)](#).

54 La loi spéciale intégrale pour une vie sans violence à l'égard des femmes énumère six types de violence à l'égard des femmes: économique, physique, psychologique et émotionnelle, patrimoniale, sexuelle et symbolique (art. 9).

55 Les conventions collectives sont une forme de dialogue social. La coopération sur le lieu de travail peut prendre diverses formes, telles que le partage d'informations, la consultation directe ou indirecte et la participation financière. Dans le contexte espagnol, les «protocoles sur le harcèlement» constituent un autre exemple de coopération sur le lieu de travail. Pour une analyse du sujet, voir Mella Méndez (2017); voir également OIT (2022).

niveau de l'entreprise, du secteur ou du pays. Les conventions conclues au niveau de l'entreprise ou du secteur sont essentielles pour la mise en œuvre de la législation sur la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, et elles représentent également une source précieuse d'informations sur le rôle de la SST dans la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement au travail.

La présente étude a porté sur 95 conventions collectives sectorielles et d'entreprise représentant 20 pays, en vue d'identifier la présence de dispositions couvrant la violence et le harcèlement sur le lieu de travail⁵⁶. Au total, 252 dispositions ou clauses sur ce thème ont été trouvées dans ces 95 conventions. Leur examen montre que les employeurs comme les travailleurs se préoccupent de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail et négocient des clauses spécifiques pour les combattre dans le monde du travail. Une seule convention remonte à 1998, tandis que, depuis 2008, un nombre croissant de clauses relatives à la violence et au harcèlement ont été incluses dans les accords négociés. Le nombre de conventions collectives a augmenté entre 1998 et 2021, avec un pic marqué au cours de la période 2012-2014, tant pour les conventions sectorielles que pour les conventions d'entreprise (figures 2.4 et 2.5). Cela ne reflète toutefois pas la quantité de clauses sur la violence et le harcèlement par an, étant donné qu'une même convention peut comporter plus d'une clause.

Sans surprise peut-être, la question de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail a largement avancé depuis 2012, avec un essor marqué des accords conclus au cours de la période 2012-2014. Des tendances similaires peuvent être observées sur d'autres questions thématiques, comme la durabilité environnementale, où l'inclusion de clauses spécifiques dans les accords-cadres internationaux a également commencé à gagner du terrain au cours de la même période. Cette intégration croissante des préoccupations au sujet des droits de l'homme et de la diligence raisonnable dans les conventions collectives peut être attribuée au fait que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ont été approuvés par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en juin 2011.

56 Les 20 pays concernés sont l'Allemagne, l'Autriche, le Bangladesh, la Belgique, le Bénin, le Brésil, le Cambodge, la Colombie, le Costa Rica, la Croatie, le Ghana, la Grèce, le Guatemala, le Honduras, la Hongrie, l'Indonésie, Madagascar, le Mozambique, le Niger et le Rwanda. La base de données des conventions collectives qui a servi de plateforme pour identifier les conventions est celle de WageIndicator, une organisation mondiale à but non lucratif.

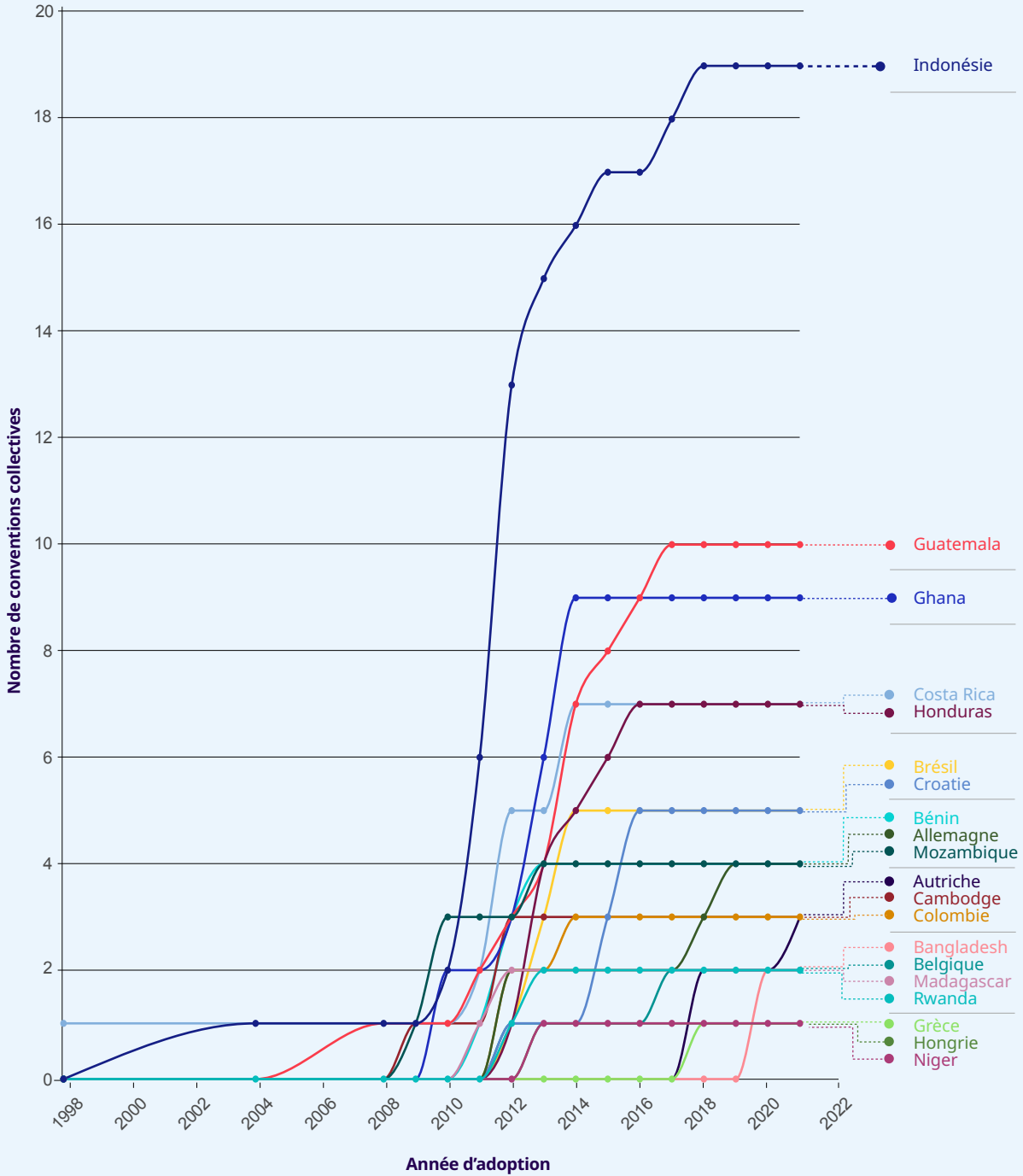
57 La lettre précédant chaque groupe provient du code de la «Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique (CITI)» des Nations Unies.

La négociation collective est un outil précieux à la disposition des organisations d'employeurs et de travailleurs pour convenir des conditions de travail et d'emploi, notamment dans le domaine de la SST et de la non-discrimination.

Il s'agit d'un ensemble de directives destinées aux États et aux entreprises afin de prévenir, gérer et réparer les violations des droits de l'homme commises dans le cadre d'activités commerciales.

L'étude montre que de nombreux secteurs d'activité se sont engagés dans un processus d'intégration de dispositions relatives à la violence et au harcèlement. Les 95 conventions examinées représentent un éventail diversifié de secteurs, notamment les secteurs suivants: A. Agriculture, sylviculture et pêche; B. Activités extractives; C. Activités de fabrication; E. Distribution d'eau; réseau d'assainissement; gestion des déchets et remise en état; F. Construction; G. Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles et de motocycles; H. Transport et entreposage; I. Activités d'hébergement et de restauration; J. Information et communication; K. Activités financières et d'assurances; O. Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire; et Q. Santé et action sociale (figure 2.6)⁵⁷. Il convient de noter que certains de ces secteurs sont reconnus par la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, comme des secteurs davantage susceptibles d'exposer à la violence et au harcèlement. Ainsi, cette recommandation stipule que «[l]es 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» (paragraphe 9).

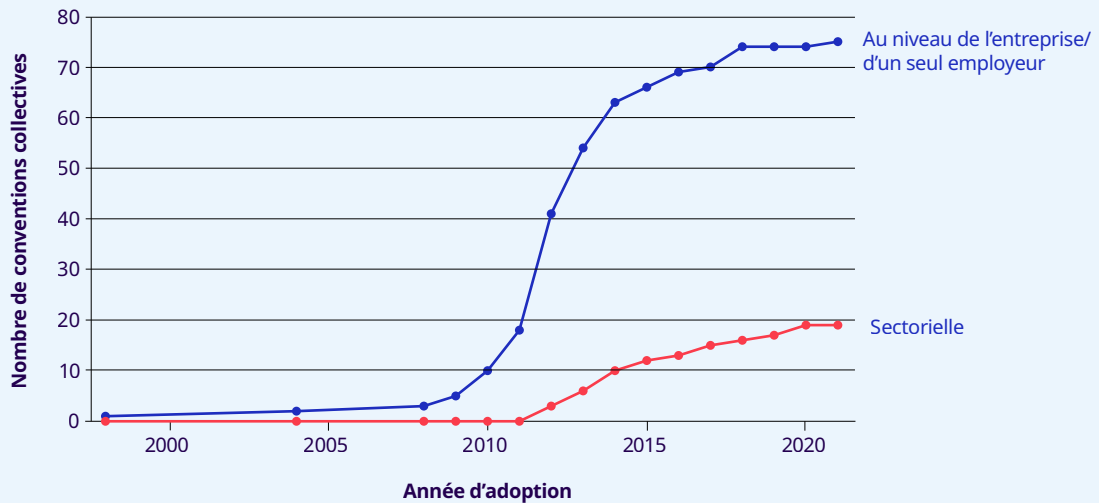
► Figure 2.4. Nombre de conventions collectives, par année d'adoption et par pays, 1998-2021



Note: Le graphique est basé sur 94 conventions collectives, et non 95, car une convention (du Mozambique) ne précise pas son année d'adoption.

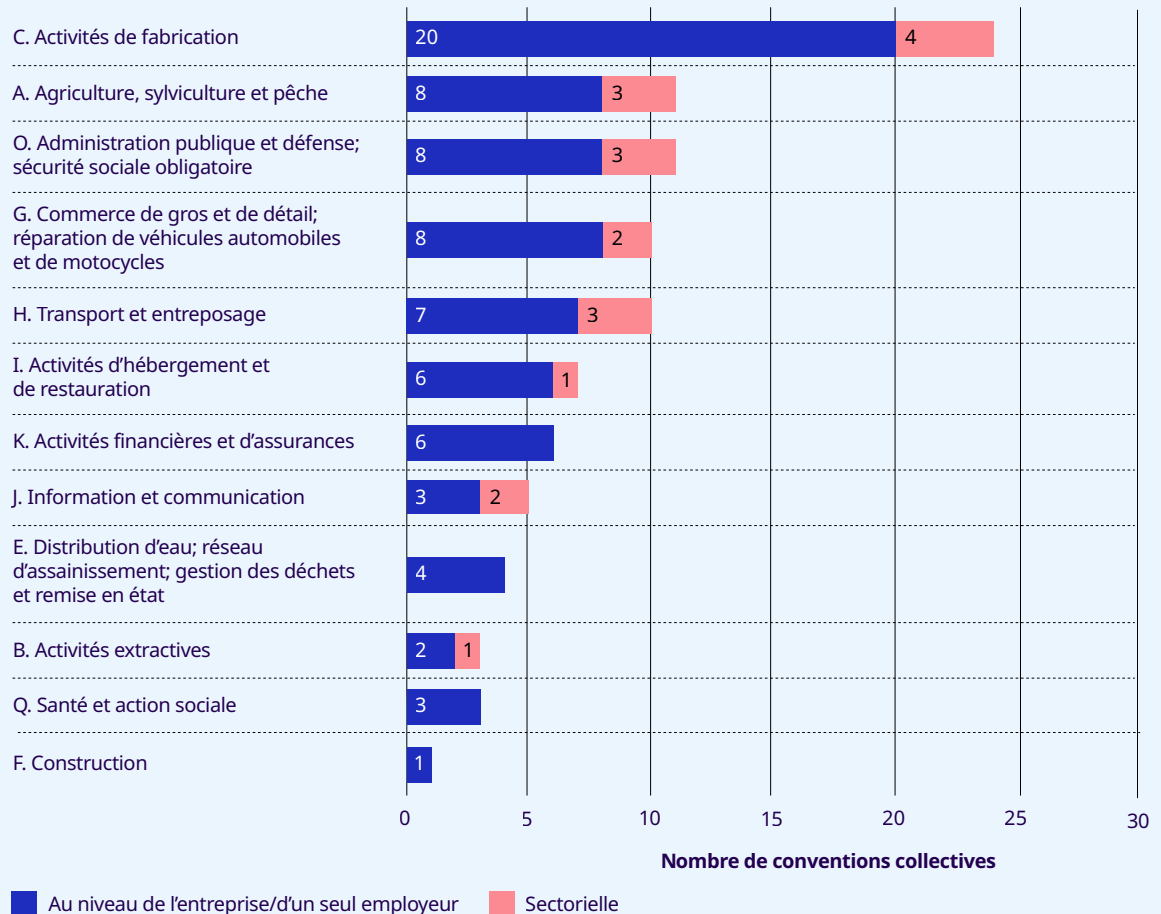
Source: Calculs du BIT à partir de 94 conventions collectives sectorielles et au niveau de l'entreprise.

► Figure 2.5. Nombre de conventions collectives, par année et par type de convention, 1998-2021



Source: Calculs du BIT à partir de 94 conventions collectives sectorielles et au niveau de l'entreprise.

► Figure 2.6. Nombre de conventions collectives contenant des dispositions relatives à la violence et au harcèlement, par secteur et par type de convention



Source: Calculs du BIT à partir de 95 conventions collectives.

Les activités de fabrication, le secteur public, et l'agriculture, la sylviculture et la pêche sont les trois secteurs qui comptent la plus grande part de conventions collectives contenant des clauses relatives à la violence et au harcèlement. Ensemble, elles représentent près de la moitié (48 pour cent) du total des 95 conventions collectives contenant de telles dispositions. L'examen du contenu de ces clauses donne un bon aperçu du type d'approche adoptée dans ces accords pour combattre et prévenir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. La figure 2.7 présente les dix types ou catégories de dispositions les plus fréquemment incluses dans les conventions collectives.

Les activités de fabrication, le secteur public, et l'agriculture, la sylviculture et la pêche sont les trois secteurs qui comptent la plus grande part de conventions collectives contenant des clauses relatives à la violence et au harcèlement.

Ces catégories contiennent des règles qui interdisent la violence et le harcèlement soit en général, soit sous des formes particulières, comme le harcèlement sexuel et/ou psychologique. La deuxième catégorie contient des dispositions d'application qui prévoient des sanctions en cas de violence et de harcèlement. La troisième catégorie la plus fréquente, souvent appelée clause de «respect mutuel», comprend l'obligation pour toutes les parties, employeurs et travailleurs, de se traiter mutuellement avec respect et de respecter les règles de professionnalisme et de communication respectueuse. Ces clauses contiennent souvent l'interdiction de tout mauvais traitement de la part de l'employeur «en paroles ou en actes». Dans l'ensemble, les dix catégories les plus fréquentes dans les conventions collectives sont une combinaison de règles d'interdiction (de la violence et du harcèlement, du harcèlement sexuel, de la discrimination), de principes généraux de respect mutuel et de règles au niveau de la réponse, c'est-à-dire des règles d'application.

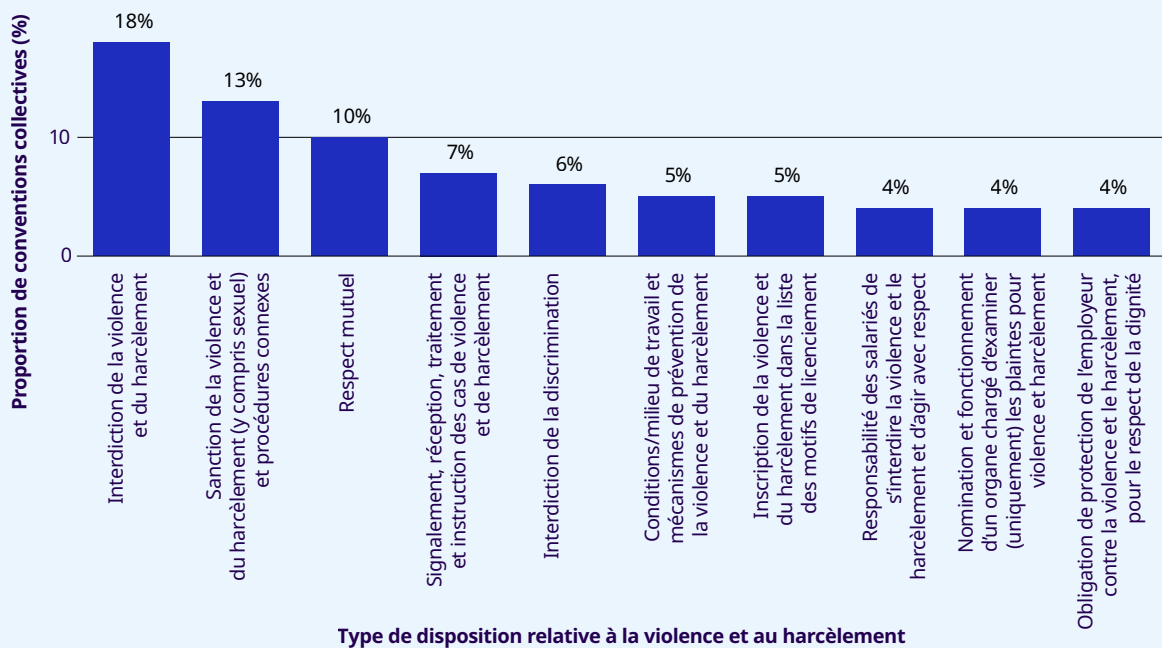
L'objectif de ces règles d'application est de prescrire des moyens d'inciter au respect des règles interdisant la violence et le harcèlement. Elles comprennent des dispositions relatives aux mesures disciplinaires en cas de violence et de harcèlement. En outre, contrairement aux législations examinées dans la première partie de ce chapitre, de nombreuses dispositions des conventions collectives examinées contiennent des règles et des procédures à suivre en réponse aux cas de violence et de harcèlement. Certaines conventions traitent ainsi en détail des règles et des procédures de soumission, de traitement et d'instruction des cas de violence et de harcèlement et de harcèlement sexuel, des règles de confidentialité, des délais d'examen des cas de harcèlement, et des sanctions applicables aux auteurs de violence et de harcèlement sur le lieu de travail, entre autres. Les dispositions dans cette catégorie ont tendance à être exhaustives, ce qui distingue les conventions collectives d'autres types d'intervention réglementaire (législation du travail, lois sur la SST et contre la discrimination). Ces dispositions détaillant les aspects procéduraux de la lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail traduisent, dans une certaine mesure, le contenu des accords au niveau régional, tels que l'Accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail (2007).

Les clauses relatives à la sécurité et à la santé, en particulier celles qui concernent la prévention de la violence et du harcèlement, figurent également parmi les dix dispositions les plus fréquentes. Par rapport aux procédures d'application, ces clauses sont souvent formulées en termes généraux, comme l'obligation générale de l'employeur de garantir des conditions de travail dans lesquelles les salariés sont protégés contre la violence et le harcèlement. Par exemple, une convention collective croate stipule que

L'employeur est tenu de protéger la dignité des travailleurs pendant l'exécution de leur travail, de manière à leur assurer des conditions de travail dans lesquelles ils ne seront exposés à aucune forme de discrimination directe ou indirecte, de harcèlement ou de harcèlement sexuel de la part de l'employeur, des supérieurs, des collègues, des travailleurs et des tiers qui entrent en contact avec eux pendant l'exécution de leurs tâches professionnelles⁵⁸.

58 Croatie, convention collective de l'Union croate des télécommunications, 2016-2017, art. 48 (traduction non officielle du croate).

► Figure 2.7. Proportion de conventions collectives contenant divers types de dispositions relatives à la violence et au harcèlement (pourcentages)



Source: BIT.

Parmi les autres dispositions contenues dans les conventions collectives, on peut citer, bien qu'elles soient beaucoup moins fréquentes, des clauses consacrées aux définitions de la violence et du harcèlement; aux règles de confidentialité et aux sanctions en cas de violation; à la violence impliquant des tiers (protection contre les tiers et interdiction à leur égard); à l'interdiction de représailles en cas de dépôt de plainte; à l'information, à l'éducation et à la formation sur la violence et le harcèlement (y compris sur la violence impliquant des tiers); au soutien et à la protection, notamment pour les victimes/cibles qui demandent réparation; au signalement à une inspection du travail; aux délais d'examen des cas de harcèlement; aux garanties d'une procédure régulière au cours de l'enquête sur un cas de violence et de harcèlement; à l'indemnisation des travailleurs; à la politique du lieu de travail en matière de violence et de harcèlement; à l'évaluation des risques et à l'obligation de les minimiser; au comportement verbal approprié de la part des superviseurs; aux mécanismes de conciliation internes pour traiter les cas de violence et de harcèlement; à l'obligation de dénoncer immédiatement des cas de violence et de harcèlement; au droit de demander une protection et des mesures provisoires; à la promotion de la diversité; et au droit de refuser de travailler.

► Certaines conventions collectives traitent en détail des procédures de soumission, de traitement et d'instruction des cas de violence et de harcèlement et de harcèlement sexuel, des règles de confidentialité, des délais d'examen des cas de harcèlement, et des sanctions applicables aux auteurs de violence et de harcèlement sur le lieu de travail, entre autres.

Il ressort de l'examen des 95 conventions collectives que les stratégies de prévention détaillées ne sont pas présentes dans tous les accords. Néanmoins, les clauses des conventions contiennent de nombreuses références au principe de combattre la violence et le harcèlement sur la base des droits, des responsabilités et des obligations définis de toutes les parties. En effet, le respect mutuel et la

responsabilité des salariés d'agir avec respect et de se conformer aux règlements internes de l'entreprise ou du lieu de travail représentent ensemble 10 pour cent de toutes les dispositions.

Bien qu'il n'y ait pas de pratique uniforme dans tous les pays, certaines conventions collectives contiennent des clauses innovantes qui ne correspondent pas au scénario habituel. Par exemple, plusieurs conventions ont des clauses qui prévoient des mesures provisoires pour les cibles de violence et de harcèlement sur le lieu de travail. Ainsi, une convention collective du Costa Rica établit des règles détaillées pour une procédure interne d'enquête après une plainte pour violence et harcèlement. Elle décrit ensuite les mesures de précaution possibles suivantes pour protéger la cible de violence et de harcèlement:

La commission d'enquête, à la demande d'une partie et par le biais d'une résolution motivée, peut demander au Comité des relations de travail d'ordonner de manière conservatoire:

a. Que le harceleur présumé s'abstienne de déranger le plaignant.

b. Que le harceleur présumé s'abstienne d'interférer dans l'utilisation et la jouissance des outils de travail de la personne harcelée.

c. Le déplacement de l'emploi.

d. L'échange de fonctions.

e. Exceptionnellement, la cessation temporaire des fonctions avec traitement.

Dans l'application des mesures conservatoires, les droits du travail des personnes soumises à une décision préventive doivent être respectés, ces décisions pouvant s'appliquer aux deux parties de la relation procédurale, et la sécurité de la victime devra être assurée, fondamentalement⁵⁹.

En outre, certaines des dispositions moins courantes énumérées ci-dessus sont également innovantes, comme la sanction d'une violation de la confidentialité de la part des parties à une affaire de violence et de harcèlement, les garanties d'une procédure régulière au cours de l'instruction d'une plainte pour violence et harcèlement, et l'obligation pour les salariés de dénoncer immédiatement des cas de violence et de harcèlement.

► 2.5. La pratique de la CEACR au sujet de la violence et du harcèlement au travail

Il n'est actuellement pas possible de passer au crible la pratique de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) de l'OIT en ce qui concerne la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, pour des raisons liées à l'entrée en vigueur récente de l'instrument. Toutefois, la commission a examiné la question de la violence et du harcèlement dans le cadre d'autres conventions traitant (i) du harcèlement sexuel comme forme de discrimination lors de l'examen des rapports des États soumis au titre des dispositions relatives à la non-discrimination de conventions telles que la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011; et (ii) des risques

psychosociaux des travailleurs dans le cadre des normes de l'OIT liées à la SST ou contenant des dispositions sur la SST.

De fait, le harcèlement sexuel est une sous-catégorie importante de la discrimination fondée sur le sexe. Au fil des ans, et assurément depuis son observation générale de 2002 sur le sujet, la CEACR a exprimé l'avis que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe et qu'il devrait être traité dans le cadre des prescriptions de la convention n° 111⁶⁰. C'est dans cet esprit qu'elle a formulé ses demandes directes et ses observations, riches d'enseignements sur les mesures pratiques que les États peuvent prendre pour améliorer l'impact et l'efficacité de leurs politiques de lutte contre la violence et le harcèlement

⁵⁹ Costa Rica, quatrième convention collective de la Compañía Bananera Atlantica – Département des opérations portuaires de Limón, période juillet 2012-juillet 2015, art. 12.

⁶⁰ Observation générale (CEACR) – adoptée 2002, publiée 91^e session CIT (2003), convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

sur le lieu de travail. On observe également une tendance dans la pratique de la CEACR à aborder la violence fondée sur le genre et le harcèlement sexuel dans le cadre des instruments relatifs à la SST. Par exemple, la commission a traité des questions telles que l'obligation de l'employeur de veiller

à ce que les lieux de travail ne présentent pas de risques pour la santé et la sécurité, la promotion d'un milieu de travail sûr et salubre, et les mesures de SST pour les travailleuses dans les entreprises agricoles dans le cadre de diverses conventions (voir tableaux 2.3 et 2.4)⁶¹.

► **Tableau 2.3. Exemples de pratiques de la CEACR liées à la discrimination fondée sur le sexe et au harcèlement sexuel**

PARTIE A	
Demandes directes: convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	
►	Informations sur toute mesure prise pour sensibiliser à la discrimination fondée sur le sexe et au harcèlement sexuel, ainsi qu'à leurs causes sous-jacentes telles que les stéréotypes et les préjugés de genre ¹ .
►	Informations sur toute mesure prise pour traiter les causes de la sous-déclaration, telles que la difficulté d'accès aux mécanismes de plainte et la crainte de représailles ¹ .
►	Informations sur les procédures disponibles pour remédier à la discrimination fondée sur le sexe et au harcèlement sexuel ¹ .
►	Informations sur la mise en œuvre et l'application pratique de la législation relative à la prévention et à la répression des violences basées sur le genre et à la protection des victimes ² .
►	Informations sur le nombre et la nature des cas de violence basée sur le genre traités par l'inspection du travail et les tribunaux, ainsi que sur les sanctions infligées ² .
►	Informations sur les mesures prises afin d'informer et sensibiliser les employeurs, les travailleurs et leurs organisations respectives, les inspecteurs du travail, les juges ainsi que le grand public à la lutte contre la violence basée sur le genre, notamment les mesures prises pour mieux faire connaître la législation nationale sur la violence basée sur le genre ² .
►	Examiner la possibilité de compléter la définition du harcèlement sexuel en y ajoutant la notion d'environnement de travail hostile, offensant ou humiliant ² .
►	Informations sur les mesures pratiques prises pour prévenir et éliminer le harcèlement sexuel dans les secteurs public et privé, notamment les mesures visant à sensibiliser les employeurs, les travailleurs et leurs organisations respectives à la prévention et au traitement du harcèlement sexuel ² .
►	Attirant l'attention du gouvernement sur la nécessité de couvrir toutes les formes de harcèlement sexuel (chantage sexuel <i>quid pro quo</i> et environnement de travail hostile) commis non seulement par une personne détentrice d'autorité, mais aussi par un collègue ou une personne avec laquelle les travailleurs ont des contacts professionnels (clients, fournisseurs, etc.), la commission demande des informations sur la manière dont le Code civil est appliqué dans la pratique et interprété par les tribunaux, en particulier s'il couvre dans la pratique le harcèlement sexuel dans un environnement de travail hostile, ainsi que le harcèlement sexuel commis par une personne qui ne profite pas de sa position hiérarchique ³ .
►	Exemples de mesures prises par des employeurs par rapport à leur obligation de prévenir et d'interdire le harcèlement sexuel à l'encontre des travailleuses sur le lieu de travail ³ .
►	Demande d'inclure une définition claire et complète du harcèlement sexuel afin qu'elle couvre le harcèlement <i>quid pro quo</i> et le harcèlement dans un environnement de travail hostile, et d'envisager d'étendre aux hommes la protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Informations sur tous les cas de harcèlement sexuel traités par les autorités compétentes, y compris sur leur issue (sanctions imposées et réparations accordées) ³ .
►	Examiner la possibilité de renverser la charge de la preuve qui est actuellement du ressort du travailleur déposant plainte pour harcèlement sexuel ⁴ .
►	Informations sur les mesures prises pour sensibiliser les travailleurs et les employeurs à la question du harcèlement sexuel et sur les cas de harcèlement sexuel traités par les inspecteurs du travail et les tribunaux ⁴ .
1	Albanie, Demande directe (CEACR) – adoptée 2020, publiée 109 ^e session CIT (2021).
2	Burundi, Observation (CEACR) – adoptée 2020, publiée 109 ^e session CIT (2021).
3	Chine, Demande directe (CEACR) – adoptée 2021, publiée 110 ^e session CIT (2022).
4	Fidji, Demande directe (CEACR) – adoptée 2020, publiée 109 ^e session CIT (2021).

61 La CEACR a abordé ces questions au titre de l'article 16(1) de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, de l'article 3(2) de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et de l'article 18 de la convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001.

PARTIE B	
Demandes directes: convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011	
<ul style="list-style-type: none"> ► Informations détaillées et actualisées sur les mesures adoptées ou envisagées en vue de garantir dans la pratique une protection efficace aux travailleurs domestiques contre toutes formes d’abus, de harcèlement et de violence⁵. ► Données statistiques, ventilées par sexe, sur le nombre de plaintes pour harcèlement, abus et violence dans le cadre du travail domestique, qui ont été soumises aux différentes autorités compétentes, sur leur issue, les sanctions imposées aux responsables et les réparations accordées aux victimes⁵. <p>5 Équateur, Demande directe (CEACR) – adoptée 2020, publiée 109^e session CIT (2021).</p>	
PARTIE C	
Demandes directes: conventions sur la SST – convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l’agriculture, 2001; convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006	
<ul style="list-style-type: none"> ► Demande d’adopter d’autres mesures efficaces afin de promouvoir le droit des travailleurs agricoles à un environnement de travail sûr et salubre et garantir que les besoins spéciaux des travailleuses agricoles soient pris en compte, en particulier en ce qui concerne les fonctions reproductives, et de fournir des informations détaillées sur les mesures prises et l’impact de ces mesures⁶. ► Informations sur les mesures prises ou envisagées pour prévenir les accidents et les atteintes à la santé survenant dans le cadre du travail, en particulier dans des secteurs de la fonction publique comme les soins de santé, les services sociaux et l’éducation. Dans ce contexte, le gouvernement a été prié de fournir des informations sur les mesures prises pour garantir une protection adéquate des travailleurs contre des conséquences injustifiées lorsqu’ils se retirent d’une situation de travail présentant un péril imminent et grave⁷. ► Informations sur les cas où des travailleurs ont exercé leur droit de se retirer de situations de travail dont ils avaient une justification raisonnable de croire qu’elles présentaient un danger imminent et grave pour leur vie ou leur santé⁸. <p>6 Malawi, Demande directe (CEACR) – adoptée 2022, publiée 111^e session CIT (2023). 7 Finlande, Demande directe (CEACR) – adoptée 2015, publiée 105^e session CIT (2016). 8 Finlande, Demande directe (CEACR) – adoptée 2022, publiée 111^e session CIT (2023).</p>	

► **Tableau 2.4. Exemples de pratiques de la CEACR liées à la discrimination fondée sur le sexe et au harcèlement sexuel: observations regroupées par thèmes**

Observations: convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981	
<p>Observation(s) sur le champ d’application du cadre juridique et politique relatif au harcèlement sexuel dans l’emploi et la profession</p>	<p>«[A]fin de prévenir et de traiter efficacement toutes les formes de harcèlement sexuel dans l’emploi et le travail et de protéger les travailleurs contre de telles pratiques, une législation explicite et complète, applicable aux travailleuses et aux travailleurs et qui tienne compte des spécificités du lieu de travail, y compris la crainte de perdre son emploi et donc ses revenus, est nécessaire et permettrait aux travailleurs de faire valoir plus efficacement leur droit à un lieu de travail exempt de harcèlement sexuel»¹.</p> <p>«La commission [...] rappelle 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 (étude d’ensemble 2012 sur les conventions fondamentales, paragraphe 793). S’agissant de l’étendue de la responsabilité, celle-ci devrait englober les employeurs, les superviseurs et les collègues de travail et, éventuellement, les clients ou d’autres personnes rencontrées dans le cadre du travail, dont les fournisseurs, les sous-traitants ou les patients (observation générale de 2002 de la commission sur le harcèlement sexuel)»².</p>
<p>1 Iran, convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958: Observation (CEACR) – adoptée 2021, publiée 110^e session CIT (2022). 2 Namibie, convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958: Demande directe (CEACR) – adoptée 2021, publiée 110^e session CIT (2022); observation similaire: Suriname, Demande directe (CEACR) – adoptée 2021, publiée 110^e session CIT (2022).</p>	

Observations: convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (suite)	
Observation(s) sur les définitions relatives au harcèlement sexuel	«La commission rappelle que l'interdiction du harcèlement sexuel énoncée dans la convention vaut à la fois pour le chantage sexuel et la création d'un environnement de travail hostile. Le premier concerne 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 utilisé de manière explicite ou implicite comme base d'une décision qui affecte son travail. Le milieu de travail hostile consiste en un comportement qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne» ³ .
Observation(s) sur l'approche fondée uniquement sur le droit pénal	«[L]a commission rappelle 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 (étude d'ensemble 2012 sur les conventions fondamentales, paragraphe 792)» ⁴ .
Observation(s) sur les mesures pratiques de mise en œuvre	À l'issue de l'examen de rapports des États au titre de la convention n° 111, la commission a prié instamment l'État partie de: <ul style="list-style-type: none"> ▶ entreprendre, en collaboration avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, l'évaluation du cadre juridique existant relatif au harcèlement sexuel; ▶ modifier la définition du harcèlement sexuel afin d'y inclure explicitement le harcèlement sexuel dû à un environnement de travail hostile; ▶ identifier les initiatives prises pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel dans les secteurs public et privé, de même que les procédures et les voies de recours dont disposent les victimes, afin de déterminer les lacunes existantes et les facteurs de risque, et de concevoir des interventions efficaces pour renforcer la protection des travailleuses contre le harcèlement sexuel; ▶ accroître les capacités des autorités compétentes, dont les inspecteurs du travail, pour prévenir, identifier et combattre le harcèlement sexuel dans l'emploi et la profession; ▶ continuer de mener des campagnes de sensibilisation en collaboration avec les partenaires sociaux⁵, y compris des actions de sensibilisation concernant l'application pratique des nouvelles dispositions de la loi concernant la non-discrimination, les travailleurs ayant des responsabilités familiales, la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel auprès des travailleurs, des employeurs et de leurs organisations respectives, ainsi que des inspecteurs et fonctionnaires du travail et des juges⁶, et communiquer des informations sur l'adoption de la politique relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail en application de la législation nationale⁷.
Observation sur la violence liée au travail	▶ La CEACR a abordé la question de la violence exercée par des tiers dans le cadre de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé au travail, 1981, en demandant au gouvernement de traiter cette question dans les rapports établis au titre de la convention. La CEACR a également évoqué l'ambiguïté du cadre juridique dans l'application du droit de refuser de travailler dans des situations de violence liée au travail ⁸ .

3 Suriname, convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958: Demande directe (CEACR) – adoptée 2021, publiée 110^e session CIT (2022).

4 Iran, convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958: Observation (CEACR) – adoptée 2021, publiée 110^e session CIT (2022).

5 Malawi, convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958: Observation (CEACR) – adoptée 2021, publiée 110^e session CIT (2022); Iran, convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958: Observation (CEACR) – adoptée 2021, publiée 110^e session CIT (2022).

6 Mongolie, convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958: Observation (CEACR) – adoptée 2021, publiée 110^e session CIT (2022).

7 Malawi, convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958: Observation (CEACR) – adoptée 2021, publiée 110^e session CIT (2022).

8 Finlande, convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981: Observation (CEACR) – adoptée 2010, publiée 100^e session CIT (2011).

Dans la pratique, lors de l'examen des rapports annuels des États Membres, la CEACR met souvent l'accent, dans ses demandes directes, sur les mesures pratiques qu'ils peuvent adopter et envisager pour garantir une protection efficace aux travailleurs contre toute forme d'abus, de harcèlement ou de violence. Par exemple, au sujet de la question du harcèlement sexuel, la commission a demandé ou sollicité des informations sur (entre autres) (i) la mise en œuvre de la législation nationale interdisant la discrimination fondée sur le sexe, (ii) le nombre de cas soumis à l'inspection du travail, (iii) les mesures prises pour sensibiliser davantage au harcèlement sexuel, (iv) les mesures prises pour remédier à la sous-déclaration due à des problèmes tels que la difficulté d'accès aux mécanismes de plainte et la crainte de représailles, (v) les procédures disponibles pour remédier au harcèlement sexuel⁶², (vi) une définition claire et complète du harcèlement sexuel afin de couvrir toutes les formes de harcèlement sexuel⁶³, et (vii) la possibilité d'étendre aux hommes la protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

► Lors de l'examen des rapports annuels des États Membres, la CEACR met souvent l'accent, dans ses demandes directes, sur les mesures pratiques qu'ils peuvent adopter et envisager pour garantir une protection efficace aux travailleurs contre toute forme d'abus, de harcèlement ou de violence.

La CEACR a également engagé un dialogue sur les travailleurs domestiques dans le cadre des rapports des États Membres sur la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et a en particulier demandé des informations détaillées sur les mesures adoptées ou envisagées en vue de garantir dans la pratique une protection efficace aux travailleurs domestiques contre toute forme d'abus, de harcèlement ou de violence. Elle a également sollicité des données statistiques, ventilées par sexe, sur le nombre de plaintes pour harcèlement, abus et violence dans le cadre du travail domestique qui ont été soumises aux différentes autorités compétentes, sur leur issue, les sanctions imposées aux responsables et les réparations accordées aux victimes⁶⁴. Toutes ces demandes sur les aspects techniques de la mise en œuvre des prescriptions d'une convention ou de la législation nationale pertinente sont instructives en ce sens qu'elles tentent de combler le fossé entre la politique et les changements réels sur le lieu de travail, en aidant les États à traduire les grands principes en mesures concrètes. La commission s'est également penchée sur le harcèlement sexuel dans des secteurs particuliers, comme les plantations de thé⁶⁵.

S'agissant de ses observations, la CEACR en a formulé quelques-unes sur le harcèlement sexuel. Dans un cas, tout en saluant l'inclusion de dispositions sur le harcèlement sexuel dans le Code civil, la commission a attiré l'attention de l'État concerné sur la nécessité de couvrir toutes les formes de harcèlement sexuel, comme le chantage sexuel et l'environnement de travail hostile, commis non seulement par une personne détentrice d'autorité, mais aussi par un collègue ou une personne avec laquelle les travailleurs ont des contacts professionnels, comme les clients ou les fournisseurs. En d'autres termes, là où la législation se concentre uniquement sur la violence et le harcèlement verticaux sur le lieu de travail, la CEACR a mis l'accent sur le harcèlement horizontal entre les salariés et avec les tiers⁶⁶. À une occasion, la commission a également invité un État partie à envisager

62 Albanie, Demande directe (CEACR) – adoptée 2020, publiée 109^e session CIT (2021), convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

63 Chine, Demande directe (CEACR) – adoptée 2021, publiée 110^e session CIT (2022), convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

64 Équateur, Demande directe (CEACR) – adoptée 2020, publiée 109^e session CIT (2021), convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

65 Malawi, Observation (CEACR) – adoptée 2021, publiée 110^e session CIT (2022), convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

66 Chine, Demande directe (CEACR) – adoptée 2021, publiée 110^e session CIT (2022), convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

d'étendre aux hommes la protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail⁶⁷.

La pratique de la CEACR est donc instructive en ce sens que, dans le cadre de l'application des conventions et des recommandations, elle a toujours pris en considération la question de la définition du harcèlement sexuel et la nécessité d'inclure le harcèlement vertical comme horizontal sur le lieu de travail, en étendant la protection à des tiers et contre des tiers. Il est important de noter qu'elle s'est également concentrée sur les activités de mise en œuvre et de promotion, qui ont été incluses dans les demandes directes formulées par la commission. La CEACR a aussi traité la question de la violence et du harcèlement dans le cadre de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, en particulier en ce qui concerne le harcèlement et l'intimidation de syndicalistes. Dans ce cadre, la commission a rappelé qu'«un mouvement syndical véritablement libre et indépendant ne peut se développer que dans le respect des droits humains fondamentaux et que l'exercice de la liberté syndicale n'est pas possible dans un climat de violence, de pressions, de craintes et de menaces à l'égard des responsables et des membres de ces organisations»⁶⁸.

Dans ses observations sur les aspects fondamentaux de l'application de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la CEACR a souligné que la protection contre le harcèlement sexuel devrait aussi porter sur la formation professionnelle, l'accès à l'emploi, et l'exercice du travail dans une profession, et devrait être étendue aux collègues et, le cas échéant, aux clients et à d'autres personnes rencontrées dans le cadre du travail effectué, en plus des employeurs et supérieurs. La commission a demandé à un gouvernement (le Suriname) de veiller à ce que son nouveau projet de loi sur la violence et le harcèlement au travail comporte une interdiction du harcèlement sexuel reprenant tous les aspects

▶ Dans le cadre de l'application des conventions et des recommandations, la CEACR a toujours pris en considération la question de la définition du harcèlement sexuel et la nécessité d'inclure le harcèlement vertical comme horizontal sur le lieu de travail, en étendant la protection à des tiers et contre des tiers.

mentionnés, et s'attend à ce qu'il soit adopté très prochainement⁶⁹.

Une autre série d'observations formulées par la CEACR qui sont pertinentes pour le présent rapport concerne l'analyse par la commission de la dimension psychosociale de la SST⁷⁰. Il est intéressant de noter que la CEACR a abordé les risques psychosociaux lors de l'examen de diverses normes internationales du travail. Lors de l'examen de la convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977, en particulier de la SST pour le personnel infirmier dans le contexte de la pandémie de COVID-19, la commission a demandé au gouvernement concerné de «fournir des informations sur les mesures mises en œuvre pour prévenir et réduire les risques psychosociaux, et promouvoir la santé mentale et le bien-être, en plus de prévenir le risque d'effets à long terme sur le bien-être des infirmières, notamment dans le contexte de la pandémie»⁷¹. La commission a également demandé si les infirmières et infirmiers et/ou leurs représentants avaient été consultés ou avaient participé à la formulation et à la mise en œuvre de telles mesures⁷².

Dans un cas, la CEACR a demandé au gouvernement examiné de poursuivre et d'intensifier

67 Chine, Demande directe (CEACR) – adoptée 2021, publiée 110^e session CIT (2022), convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

68 Fidji, Observation (CEACR) – adoptée 2020, publiée 109^e session CIT (2021), convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

69 Suriname, Demande directe (CEACR) – adoptée en 2021, publiée 110^e session CIT (2022).

70 Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, en particulier les articles 1.1 a), 2 et 3. Pour de plus amples informations, voir (en relation avec cette convention): Belgique, Demande directe (CEACR) – adoptée 2017, publiée 107^e session CIT (2018), et Belgique, Observation (CEACR) – adoptée 2017, publiée 107^e session CIT (2018).

71 Grèce, Observation (CEACR) – adoptée 2020, publiée 109^e session CIT (2021), convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977; Malte, Demande directe (CEACR) – adoptée 2020, publiée 109^e session CIT (2021), convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977.

72 Malte, Demande directe (CEACR) – adoptée 2020, publiée 109^e session CIT (2021).

ses efforts pour diffuser des informations sur le harcèlement sexuel et le harcèlement moral et promouvoir auprès des travailleurs, des employeurs, de leurs organisations respectives, des services administratifs chargés des questions de travail, de l'inspection du travail et des magistrats une culture de «tolérance zéro» vis-à-vis du harcèlement, tant dans le secteur public que dans le secteur privé⁷³. La commission a également demandé à

ce gouvernement de fournir des informations sur les constats de l'inspection du travail, les plaintes reçues par la Direction du travail et de l'emploi, les procédures judiciaires et leurs résultats en matière de harcèlement sexuel ou moral. Il est à noter que les échanges sur les risques psychosociaux entre l'État examiné et la commission ont eu lieu en particulier dans le cadre de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947⁷⁴.

► 2.6. Conclusion

Au cours des dernières décennies, de nombreux pays à travers le monde sont intervenus légalement pour protéger contre le harcèlement et la violence au travail. Cette tendance est à la hausse depuis 2010. Comme indiqué précédemment, d'un point de vue juridique, les efforts se sont concentrés sur les réformes législatives dans le domaine de la SST, et beaucoup de progrès ont été réalisés. En tant que stratégie, la prévention donne la latitude de mieux mettre en perspective les facteurs organisationnels, tels que l'organisation et la conception du travail, l'évaluation et la gestion des risques, ce qui permet de percevoir les antécédents de violence et de harcèlement en situation de travail (plutôt que de considérer uniquement les facteurs individuels).

En outre, même lorsque le système juridique, considéré dans son ensemble, prescrit aux employeurs de prévenir et combattre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, les acteurs du monde du travail n'ont pas nécessairement la compétence ou le mandat pour systématiser et interpréter la loi dans le cadre de l'environnement juridique plus large. Si la Constitution de nombreux pays contient une disposition visant à protéger l'intégrité physique et morale, les réglementations sur le lieu de travail nécessitent des dispositions opérationnelles qui aident les employeurs et les travailleurs à mettre en œuvre des mesures possibles et raisonnables.

Les approches réglementaires ne sont donc pas les seuls moteurs du changement dans le milieu de travail. Des stratégies complémentaires visant à protéger et à promouvoir la santé et la sécurité des travailleurs sont également nécessaires, et elles devraient s'appuyer sur une approche politique non réglementaire comprenant des lignes directrices, des recueils de directives pratiques, des supports de formation et de sensibilisation élaborés par les partenaires sociaux. Une telle approche devrait non seulement compléter les dispositions générales et parfois vagues de la législation, mais aussi contribuer à mettre en pratique un ensemble souvent complexe de législations qui trouvent leur origine dans le droit civil, la responsabilité civile délictuelle, le droit pénal et les lois antidiscriminatoires, ainsi que dans les cadres juridiques relatifs au travail et à la SST.

►► En tant que stratégie, la prévention donne la latitude de mieux mettre en perspective les facteurs organisationnels, tels que l'organisation et la conception du travail, l'évaluation et la gestion des risques, ce qui permet de percevoir les antécédents de violence et de harcèlement en situation de travail.

73 Nouvelle-Calédonie (France), Demande directe (CEACR) – adoptée 2018, publiée 108^e session CIT (2019).

74 Voir, par exemple, Grèce, convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947: Demande directe (CEACR) – adoptée 2012, publiée 102^e session CIT (2013).

► Références

- Alli, B.O. 2008. *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*. Deuxième édition. OIT.
- Bogg, A., J. Collins, M. Freedland, et J. Herring (dir. de publication). 2020. *Criminality at Work*. Oxford University Press.
- Chappell, D., et V. Di Martino. 2006. *Violence at Work*. Troisième édition. OIT.
- Charlesworth, S. 2002. «Risky Business: Managing Sexual Harassment at Work». *Griffith Law Review* 11 (2): 353-376.
- Cox, R., et C. Brodeur. 2020. «La réforme des dispositions sur le harcèlement psychologique dans la Loi sur les normes du travail: l'appel à une plus grande sensibilité au genre sera-t-il entendu?» *Revue de droit d'Ottawa* 51: 1.
- Cox, R., et K. Lippel. 2020. «Legal Frameworks for Preventing Work-Related Bullying and Harassment and Ensuring Access to Remedies for Targets». Dans *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, publié sous la dir. de S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf et C.L. Cooper, 649-675. New York: CRC Press.
- D'Cruz, P., et E. Noronha. 2018. «Target Experiences of Workplace Bullying on Online Labour Markets: Uncovering the Nuances of Resilience». *Employee Relations* 40 (1): 139-154.
- De Stefano, V., I. Durri, C. Stylogiannis, et M. Wouters. 2020. «Le système doit être mis à jour: renforcer la protection contre le cyberharcèlement et contre la violence et le harcèlement fondés sur les TIC dans le monde du travail». Document de travail de l'OIT 1.
- Dougherty, D., et M. Hode. 2016. «Binary Logics and the Discursive Interpretation of Organizational Policy: Making Meaning of Sexual Harassment Policy». *Human Relations* 69 (8): 1729-1755.
- EU-OSHA (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail). 2018. *Management of Psychosocial Risks in European Workplaces: Evidence from the Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2)*. Synthèse disponible en français: *La gestion des risques psychosociaux sur les lieux de travail en Europe: éléments issus de la deuxième enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER-2)*.
- Heymann, J., G. Moreno, A. Raub, et A. Sprague. 2023. «Progress towards Ending Sexual Harassment at Work? A Comparison of Sexual Harassment Policy in 192 Countries». *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice* 25 (2): 172-193.
- Hoel, H. 2016. «Regulating for Negative Human Interaction: An Evaluation of the Effectiveness of Anti-Bullying Regulation(s)». Document RDW (Réglementation au service du travail décent). OIT.
- Jain, A., et L. Torres. 2021. «Workplace Bullying in Asia: An Examination of the Policy Context in the Region». Dans *Asian Perspectives on Workplace Bullying and Harassment*, publié sous la dir. de P. D'Cruz, E. Noronha et A. Mendonca, 305-331. Singapour: Springer.
- Jain, A., L. Torres, K. Teoh, et S. Leka. 2022. «The Impact of National Legislation on Psychosocial Risks on Organisational Action Plans, Psychosocial Working Conditions, and Employee Work-Related Stress in Europe». *Social Science and Medicine* 302: 114987.
- Lerouge, L. 2017a. «Health and Safety Law and Psychosocial Risks at Work: A Comparative Overview of France and Other Countries». Dans *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*, publié sous la dir. de L. Lerouge, 15-30. Cham: Springer.
- Lerouge, L. (dir. de publication). 2017b. *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*. Cham: Springer.
- Lewis, D., M. Glambek, et H. Hoel. 2020. «The Role of Discrimination in Workplace Bullying». Dans *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, publié sous la dir. de S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf et C.L. Cooper, 364-384. New York: CRC Press.
- Mella Méndez, L. 2017. «Harassment Protocols in Spain: The Case of Universities». Dans *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*, publié sous la dir. de L. Lerouge, 197-214. Cham: Springer.
- OIT. 2016. *Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail: rapport final*. MEVWM/2016/7.
- . 2017a. *Étude d'ensemble sur les instruments de sécurité et de santé au travail relatifs au cadre promotionnel, à la construction, aux mines et à l'agriculture*.

- . 2017b. «The Gender Gap in Employment: What's Holding Women Back?». Série InfoStories. Décembre 2017, actualisé en février 2022.
- . 2022. *Violence et harcèlement au travail: un guide pratique pour les employeurs*.
- . 2023. *Emploi et questions sociales dans le monde 2023. La valeur du travail essentiel*.
- Parker, C. 1999. «Public Rights in Private Government: Corporate Compliance with Sexual Harassment Legislation». *Australian Journal of Human Rights* 5 (1): 159-193.
- Pinkos Cobb, E. 2017. *Workplace Bullying and Harassment: New Developments in International Law*. Taylor & Francis Group.
- Roscigno, V. 2011. «Power, Revisited». *Social Forces* 90 (2): 349-374.
- Thomas, A. 2004. «Politics, Policies and Practice: Assessing the Impact of Sexual Harassment Policies in UK Universities». *British Journal of Sociology of Education* 25 (2): 143-160.
- Velázquez, M. 2017. «Comparative Study of the Psychosocial Risks Prevention Enforcement by the European Labour Inspectorates». Dans *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*, publié sous la dir. de L. Lerouge, 31-52. Cham: Springer.






Politique

Mesures
d'amélioration

Organisation

Planification
et mise
en œuvre

Évaluation



3

**Interventions politiques
au-delà du cadre
juridique: vue d'ensemble
des orientations et outils
nationaux**

SST

Les instruments de SST jouent un rôle central dans les orientations et les outils relatifs à la violence et au harcèlement

► Messages clés

- Au-delà des réponses juridiques et politiques expliquées au chapitre 2, des gouvernements du monde entier ont préparé toute une série d'orientations et d'outils au niveau national pour aider en particulier les employeurs à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Ces instruments peuvent être classés en six catégories: (i) recueils de directives pratiques, (ii) lignes directrices, (iii) normes nationales, (iv) programmes et supports de formation, (v) outils pratiques, et (vi) services d'information et de consultation.
- Il existe de grandes différences entre les pays quant au nombre et à l'éventail d'orientations et d'outils fournis au niveau national. Bien qu'aucune tendance claire n'ait pu être identifiée en ce qui concerne les régions, les systèmes juridiques ou l'obligation légale de se conformer à la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, une tendance semble se dégager par rapport aux groupes de revenus: plus le niveau de revenu est élevé, plus l'éventail d'orientations et d'outils sur la violence et le harcèlement est large. Presque tous les pays examinés combinent les six types d'orientations et d'outils décrits ci-dessus.
- Les orientations et les outils complètent les dispositions légales sur la violence et le harcèlement de diverses manières. Non seulement les lignes directrices et surtout les recueils de directives pratiques permettent de communiquer et de consolider ces dispositions et de faciliter leur mise en œuvre, mais ils ont aussi servi à préciser une législation sur la SST formulée en termes généraux et, dans certains cas, à l'appliquer aux particularités de la violence et du harcèlement.
- Il est utile de disposer d'un éventail diversifié d'orientations et d'outils sur la violence et le harcèlement, parce qu'il crée un système d'appui complet et personnalisé pour les employeurs et les travailleurs. En même temps, une telle diversité exige davantage de coordination et de consultation entre les pouvoirs publics qui préparent les orientations et outils, afin qu'ils puissent éviter de dupliquer leurs efforts et leurs produits et s'assurer que leurs orientations et outils se complètent mutuellement en matière d'objectifs et de contenu.
- Les instruments de SST jouent un rôle central dans les orientations et les outils relatifs à la violence et au harcèlement: 11 des 20 pays ayant fait l'objet d'un examen approfondi encouragent explicitement les systèmes de gestion de la SST par rapport à la violence et au harcèlement, tandis que divers éléments de ces systèmes constituent généralement des thèmes centraux dans les orientations et outils produits dans le monde entier. Il s'agit notamment des politiques du lieu de travail, de l'évaluation et des mesures de contrôle des risques, et de la formation et de l'information des travailleurs sur la violence et le harcèlement. Toutefois, certaines orientations et certains outils n'exploitent pas pleinement leur potentiel pour venir en complément de la législation, en ne précisant pas la manière dont les mesures doivent être mises en œuvre parce que leur portée est limitée, ou en n'étant pas combinés à d'autres outils et orientations qui permettraient d'alléger la complexité, de gagner du temps et d'économiser des ressources.
- Les employeurs constituent le principal groupe cible des orientations et outils. La majorité des pays proposent également des instruments sectoriels et, dans une moindre mesure, des instruments pour les micro, petites et moyennes entreprises (MPME). La violence et le harcèlement perpétrés par le biais des technologies de l'information et de la communication (TIC) et la violence domestique sont peu abordés dans les orientations et les outils.

► 3.1. Introduction

La prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement constituent un domaine complexe et multidisciplinaire dans lequel les différentes parties prenantes, en particulier les employeurs et les travailleurs, leurs organisations respectives et les inspecteurs du travail, doivent disposer des informations et des moyens nécessaires afin d'assumer leurs responsabilités et de remplir leurs obligations, légales et autres. Il existe un besoin et une demande importants, en particulier au niveau organisationnel, d'instructions détaillées, d'orientations, de formations et/ou d'un appui spécialisé pour traduire les dispositions juridiques sur la violence et le harcèlement dans la pratique (Hodgins, MacCurtain et Mannix-McNamara 2020; Jain et coll. 2021; Auclair et coll. 2021; FrankAdvice 2021). Il a par exemple été constaté, dans l'UE, que le manque d'orientations et la sensibilisation limitée des entreprises étaient un obstacle majeur à la mise en place de procédures pour faire face à la violence et au harcèlement (EU-OSHA 2022).

En conséquence, comme le montre le chapitre 1, les infrastructures de soutien aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants jouent un rôle essentiel dans le respect des normes de l'OIT en matière de SST. La convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, stipule que des mesures «devront être prises pour fournir des conseils aux employeurs et aux travailleurs afin de les aider à se conformer à leurs obligations légales» (article 10). La convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, précise en outre que «le système national de sécurité et de santé au travail doit inclure, s'il y a lieu: [...] des services d'information et des services consultatifs en matière de sécurité et de santé au travail [et] l'offre d'une formation en matière de sécurité et de santé au travail» (article 4).

Des dispositions similaires figurent dans la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. Pour aider les employeurs, les travailleurs, leurs représentants et les autorités compétentes à se conformer à leurs responsabilités légales et les soutenir avec les moyens nécessaires, l'article 11(b) demande aux États qui ratifient la convention de s'efforcer de garantir à ces acteurs «des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils concernant la

violence et le harcèlement dans le monde du travail [...] sous des formes accessibles selon le cas». La recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, qui l'accompagne, souligne en outre la nécessité d'une approche large et globale en matière d'orientation, de formation et de sensibilisation, en indiquant diverses formes d'activités visant à soutenir les acteurs concernés dans leurs efforts pour mettre en pratique les exigences et les dispositions, notamment des lignes directrices et des programmes de formation tenant compte des considérations de genre, des programmes d'enseignement et des supports pédagogiques, des modèles de recueils de directives pratiques et d'outils d'évaluation des risques (paragraphe 23).

►► Les orientations et outils apportent un soutien essentiel pour prévenir la violence et le harcèlement dans les entreprises.

Ce chapitre explore les divers efforts déployés par les pouvoirs publics pour guider et soutenir les employeurs, les travailleurs, leurs représentants et les autorités compétentes sur ces questions, et examine le rôle de ces orientations et outils dans le monde entier pour élaborer une stratégie efficace de prévention et d'élimination de la violence et du harcèlement. Il se concentre sur les orientations et outils fournis par les pouvoirs publics, afin de mieux comprendre le rôle de l'État tel que stipulé par la convention n° 190, et plus précisément afin d'améliorer les connaissances au sujet des efforts des États au-delà du cadre juridique, des instruments mis au point par les autorités nationales pour mettre en œuvre et rendre la législation nationale (plus) efficace, et de leur rôle par rapport à la législation telle qu'elle a été conçue par l'État. Le rôle des autres acteurs dans la fourniture d'orientations et d'outils, notamment les partenaires sociaux, les organisations de la société civile, les organisations internationales et les acteurs privés, sera analysé à la section 3.7 et au chapitre 4.

Ce chapitre se penche tout d'abord sur le rôle des orientations et outils en lien avec la législation et sur les différentes façons dont ils interagissent et se complètent (section 3.3). Il donne ensuite un aperçu des différents types d'orientations et d'outils (section 3.4) et explore leur contenu (section 3.5). Le chapitre examine les différentes approches

adoptées par des pays dans le monde entier pour fournir des orientations et outils, et étudie les types d'orientations et d'outils mis en œuvre au niveau national (section 3.6). Enfin, d'autres facteurs contribuant à prévenir et à combattre efficacement la violence et le harcèlement par le biais de la SST sont brièvement examinés (section 3.7).

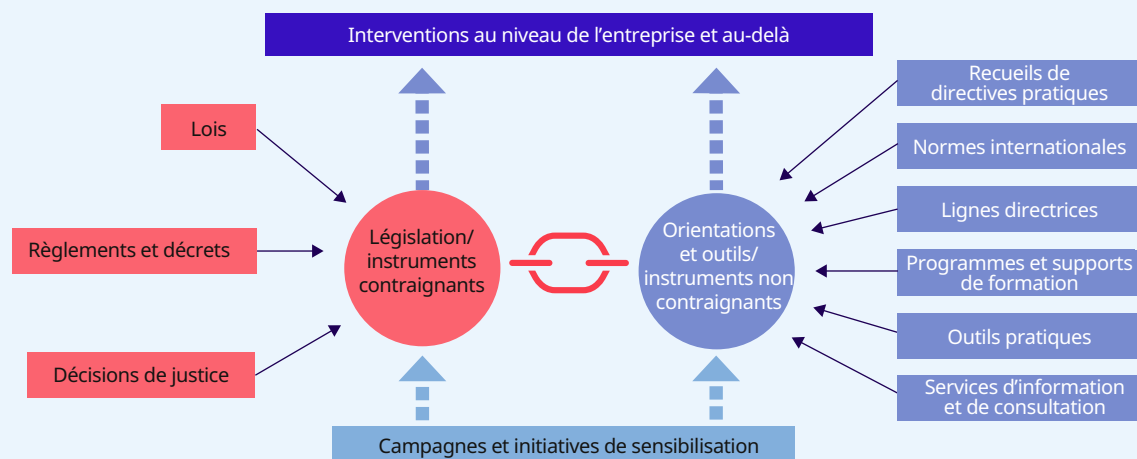
▶ 3.2. Objectifs, champ d'application et méthodologie

Afin de garantir la mise en œuvre et l'application des mesures liées à la SST au niveau de l'entreprise, du lieu de travail et des travailleurs, les pouvoirs publics peuvent recourir à la législation, dont les dispositions réglementaires sont contraignantes, et à des orientations et outils, qui ne sont pas contraignants. Ces derniers peuvent compléter la législation de multiples façons (voir section 3.3) et prendre diverses formes. Selon les recherches documentaires du BIT, les exigences de la recommandation n° 206 (paragraphe 23) et les résultats des recherches sur les instruments non contraignants relatifs aux risques psychosociaux au travail (Leka et Jain 2022; Leka et coll. 2015; Potter et coll. 2019a et 2019b), ces formes peuvent inclure des recueils de directives pratiques, des lignes directrices, des normes nationales, des programmes et supports de formation, des outils pratiques, et des services d'information et de consultation. Tant la législation que les orientations et outils peuvent

en outre être soutenus par des instruments et des initiatives de sensibilisation aux instruments contraignants et non contraignants disponibles qui traduisent le caractère inacceptable de la violence et du harcèlement et/ou s'attaquent à leurs causes sous-jacentes (figure 3.1).

Alors que le chapitre 2 a passé en revue les instruments contraignants, le présent chapitre explore le rôle des instruments non contraignants dans l'élaboration de stratégies efficaces de prévention et d'élimination de la violence et du harcèlement. Le terme «instruments non contraignants» sera désormais utilisé de manière interchangeable avec celui d'«orientations et outils». Il s'entend de tous les instruments en dehors du cadre juridique qui sont fournis par les pouvoirs publics et qui donnent une orientation et une assistance à l'action ou au comportement en matière de prévention et d'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Leur but est d'aider les acteurs

▶ **Figure 3.1. Instruments stratégiques des pouvoirs publics pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail**



Source: Recherche documentaire du BIT, éclairée par Leka et Jain (2022), Leka et coll. (2015), Potter et coll. (2019a et 2019b) et la recommandation n° 206.

concernés à remplir leurs obligations légales et de les soutenir dans la mise en œuvre d'interventions visant à prévenir et combattre la violence et le harcèlement¹.

Jusqu'à présent, les recherches existantes ont examiné l'utilisation des orientations et des outils principalement en relation avec les risques psychosociaux (par exemple, Leka et coll. 2015; Potter et coll. 2019a et 2019b) ou se sont concentrées sur des régions particulières ou sur certains aspects de la violence (par exemple, Jain 2018; Jain et Torres 2021). En revanche, le présent chapitre adopte une perspective globale. Il cherche à identifier la typologie des orientations et des outils nationaux en matière de violence et de harcèlement, la manière dont ces types d'instruments sont utilisés par les pouvoirs publics au niveau national et la façon dont ils interagissent avec la législation nationale en matière de SST et (dans la mesure où cela est pertinent) d'autres cadres juridiques². Il s'agit en effet de la première tentative transnationale de recueil, de typologie et d'analyse de toutes les orientations et de tous les outils relatifs à la violence et au harcèlement, ainsi que d'étude de leur rôle par rapport à la législation. Ce faisant, le chapitre vise à contribuer à une meilleure compréhension, en particulier parmi les décideurs politiques, des options possibles pour aider les employeurs, les travailleurs et les autres acteurs à réduire les risques de violence et de harcèlement.

L'analyse se fonde sur 394 éléments d'orientations et d'outils fournis par les pouvoirs publics³ dans 47 pays à travers le monde (tableau 3.1). Dans ce qui suit, les orientations et outils de 20 pays ayant fait l'objet d'un examen approfondi constituent la principale source de référence, tandis que les

instruments juridiques d'autres pays sont utilisés de manière complémentaire pour présenter d'autres exemples dans le monde. Les 20 pays ont été sélectionnés sur la base de divers critères, notamment les régions de l'OIT, le groupe de revenu, le système juridique et la (non-)ratification des conventions n^{os} 155, 187 et/ou 190⁴. Ce processus de sélection avait pour but de garantir l'hétérogénéité de l'échantillon et donc d'évaluer les orientations et outils dans différents contextes.

Les orientations et outils ont été rassemblés en deux étapes. Dans un premier temps, une recherche globale par mots-clés a été effectuée en utilisant une combinaison de termes évoquant la violence et le harcèlement et de termes décrivant les types possibles d'orientations et d'outils⁵. Dans un second temps, afin d'analyser minutieusement l'utilisation des orientations et outils au niveau national et de pouvoir faire des comparaisons entre les pays, 20 pays ont fait l'objet d'une étude approfondie dans le but d'obtenir une vue d'ensemble des orientations et outils des pouvoirs publics disponibles dans ces pays. Cette analyse en détail comprenait un examen des sites web officiels des autorités et organismes de SST⁶ et des ministères du Travail, de la Justice, de l'Éducation et de la Santé, en combinaison avec une recherche élargie par mot-clé pour chaque pays⁷. Cette recherche documentaire a également intégré les «risques psychosociaux» comme mot-clé, mais les orientations et outils identifiés n'ont été inclus que s'ils faisaient explicitement référence à la violence et au harcèlement. La recherche documentaire n'a porté que sur les orientations et outils accessibles au public et disponibles en ligne sur les sites officiels des autorités compétentes.

1 Les acteurs concernés, comme expliqué ci-dessous, sont les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, ainsi que les autorités et d'autres acteurs (tels que les inspecteurs du travail, les prestataires de services de formation et les consultants) qui, par leur profession, contribuent à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

2 Il est important de noter que ce chapitre n'a pas pour but de tirer des conclusions sur l'adoption et l'impact de ces instruments dans la pratique.

3 Ce chiffre inclut les orientations et outils financés par les pouvoirs publics mais fournis par d'autres acteurs.

4 La liste des pays est présentée dans le tableau 3.1. Les sept pays qui ont été sélectionnés pour les études de cas (analysées au chapitre 4) sont inclus dans cet échantillon. Bien que l'échantillon représente une bonne répartition de pays à revenu intermédiaire inférieur (6), à revenu intermédiaire supérieur (5) et à revenu élevé (8), il ne comprend qu'un seul pays à faible revenu. Cela s'explique par le fait que la recherche documentaire n'a pas permis d'identifier des instruments non contraignants pour la plupart des pays à faible revenu (comme le Mali, le Burkina Faso et le Soudan) qui ont été examinés.

5 La combinaison de termes utilisés dans la recherche par mots-clés comprenait notamment: (violence | harcèlement | brimades | agression) x (recueil de directives pratiques | code de conduite | norme | manuel | guide | formation | cours | soutien | information | consulter | outil | liste de contrôle | modèle | échantillon).

6 Les autorités et organismes de SST ont été classés comme tels à partir des [fiches pays en matière de SST de l'OIT](#).

7 La recherche documentaire comprenait également un examen des documents pertinents pour le contexte, pour trouver des références croisées avec des orientations et outils.

► **Tableau 3.1. Nombre d'éléments d'orientations/d'outils en ordre décroissant, par type d'orientation/d'outil et par pays examiné**

Panel (notamment les pays)		Types d'orientations et d'outils (fournis par les pouvoirs publics) ¹						Total	
		Recueils de directives pratiques	Normes	Lignes directrices et supports d'information	Programmes et supports de formation ²	Outils pratiques ³	Services de consultation et d'information		
Panel A (20 pays examinés en profondeur)	Canada	Niveau national	0	1	11	19	14	1	46
		Colombie-Britannique	1	0	7	7	10	2	27
	Danemark		2	0	14 (70) ⁴	7	18 (78) ⁴	2	43
	Espagne	Niveau national	8	0	8	2	3	1	22
		Pays basque	0	0	2	1	0	1	4
	Nouvelle-Zélande		0	0	14	0	6	1	21
	Irlande		2	0	5	1	2	2	12
	Argentine		2	0	6	1	1	2	12
	Singapour		1	0	4	1	2	2	10
	Malaisie		1	0	7	0	1	1	10
	El Salvador		1	0	4	0	1	1	7
	Trinité-et-Tobago		0	0	3	1	2	1	7
	Philippines		0	0	3	1	0	1	5
	Rwanda		0	0	1	1	0	1	3
	Afrique du Sud		1	0	2	0	0	0	3
	Tanzanie		1	0	0	1	0	1	3
	Bangladesh		0	0	0	1	1	1	3
	Tunisie		0	0	0	1	0	2	3
	Jordanie		0	0	1	0	1	1	3
	Géorgie		0	0	0	0	0	1	1
Kenya		0	0	1	0	0	0	1	
Barbade		0	0	0	1	0	0	1	
TOTAL 20 pays examinés en profondeur)		20	1	93	46	62	25	247	
Panel B	Autres instruments nationaux dans le monde (27 pays)		7	5	63	22	38	12	147
TOTAL			27	6	156	68	100	37	394

1 Sauf indication contraire, toutes les orientations et tous les outils figurant dans ce tableau correspondent à des instruments disponibles au niveau national; les autorités régionales et/ou locales peuvent disposer d'orientations et d'outils supplémentaires. Toutefois, nous ne prétendons pas à l'exhaustivité, car certaines orientations et certains outils peuvent ne pas avoir été pris en compte par la recherche par mots-clés ou ne pas être présentés sur les sites web officiels des autorités.

2 S'agissant des programmes de formation, la recherche documentaire s'est concentrée sur les cours et les modules de formation qui sont dispensés régulièrement et annoncés en ligne; leur nombre réel est donc sans doute plus élevé que celui indiqué ici, puisque les formations internes pour les inspecteurs du travail ou d'autres fonctionnaires, qui ne sont pas annoncées publiquement, sont hors du champ de la recherche documentaire.

3 Les outils pratiques désignent tous les instruments élaborés pour faciliter la mise en œuvre des mesures de prévention et d'élimination de la violence et du harcèlement. Il peut s'agir d'exemples, de modèles, d'outils interactifs en ligne, d'applications et de logiciels, de questionnaires, de supports de communication, de diagrammes interactifs et de listes de contrôle (voir également la section 3.4).

4 Au Danemark, un guide et un outil ont été adaptés aux particularités de chaque secteur dans le pays; la somme de ces versions adaptées est indiquée entre parenthèses.

Source: Compilation du BIT.

► 3.3. L'interaction entre la législation et les orientations et outils

La relation entre la législation et les orientations et outils peut être multiforme. Comme le montre un examen approfondi dans les 20 pays sélectionnés, les orientations et outils interagissent avec la législation et la complètent de diverses manières en matière de violence et de harcèlement.

3.3.1. Compléter et élargir le champ d'application de la législation par rapport à la violence et au harcèlement

Les orientations et outils peuvent jouer un rôle fondamental en complétant et en élargissant le champ d'application de la législation par rapport à la violence et au harcèlement. C'est particulièrement le cas dans les pays où la législation ne mentionne pas expressément la violence et le harcèlement, mais peut être interprétée par les pouvoirs publics comme couvrant implicitement ce champ. De fait, certains des pays ayant fait l'objet d'un examen approfondi utilisent des recueils de directives pratiques et d'autres des lignes directrices pour élargir le champ d'application de la législation existante sur la violence et le harcèlement⁸. En Nouvelle-Zélande, par exemple, la loi sur la santé et la sécurité au travail impose aux employeurs de protéger «les travailleurs et d'autres personnes contre les atteintes à leur santé, à leur sécurité et à leur bien-être en éliminant ou en réduisant au minimum les risques découlant du travail ou des installations à haut risque imposées»⁹, mais elle ne mentionne pas explicitement la violence et le harcèlement, ni les risques psychosociaux qui y sont associés¹⁰. Néanmoins, afin de garantir la prise en compte de la violence et du harcèlement

sur le lieu de travail, les pouvoirs publics néo-zélandais ont publié de nombreuses lignes directrices qui étendent le champ d'application de la loi sur la santé et la sécurité au travail à la violence et au harcèlement. Par exemple, en ce qui concerne les devoirs et obligations en matière de santé et de sécurité, le guide *Preventing and Responding to Bullying at Work: Good Practice Guidelines* indique que, en vertu de la loi sur la santé et la sécurité au travail, «toute personne sur un lieu de travail a des devoirs en matière de santé et de sécurité», dont «des devoirs en ce qui concerne les brimades au travail» (WorkSafe New Zealand 2017b, 10). De même, Trinité-et-Tobago n'a pas spécifiquement légiféré sur le harcèlement sexuel lié au travail (Trinité-et-Tobago, ministère du Travail 2019), et la législation sur la SST ne mentionne pas explicitement la violence et le harcèlement¹¹. C'est pourquoi le gouvernement a publié un guide sur le harcèlement sexuel en 2018 afin de «fournir des orientations essentielles [... aux] employeurs, travailleurs et entreprises qui tentent de prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et d'y répondre efficacement» (Trinité-et-Tobago, EOC 2018, 6). Les mesures suggérées comprennent notamment des politiques du lieu de travail sur le harcèlement sexuel, des procédures de plainte au niveau de l'organisation et des actions spécifiques pour offrir une protection contre les représailles et les traitements injustes.

Dans certaines circonstances, les recueils de directives pratiques ou les lignes directrices peuvent être délibérément choisis comme des instruments plus accessibles, de préférence à la modification d'une législation muette ou implicite sur la violence et le harcèlement. Cela peut être le cas notamment dans les pays où l'environnement sociopolitique

8 Les pays qui ont élaboré des lignes directrices et des recueils de directives pratiques élargissant le champ d'application de la législation sont l'Afrique du Sud, l'Argentine, le Canada (Colombie-Britannique), l'Espagne, l'Irlande, la Jordanie, la Malaisie, la Nouvelle-Zélande, Singapour et Trinité-et-Tobago.

9 Nouvelle-Zélande, *loi sur la santé et la sécurité au travail*, section 3(1)(a).

10 D'autres textes législatifs néo-zélandais, tels que la *loi de 1997 sur le harcèlement*, la *loi de 1961 sur les crimes* et la *loi de 1993 sur les droits de l'homme*, criminalisent la violence et le harcèlement, mais ne font pas obligation aux employeurs de prévenir ou de minimiser les risques de violence et de harcèlement.

11 La loi de 2004 sur la santé et la sécurité au travail de Trinité-et-Tobago contient des dispositions spécifiques sur le devoir de protection, dont l'évaluation annuelle des risques. Toutefois, elle ne couvre pas explicitement la violence et le harcèlement: elle exige généralement des employeurs qu'ils fournissent et maintiennent un milieu de travail pour leurs salariés «qui soit, dans la mesure du possible, sûr, sans risques pour la santé, et adéquat en ce qui concerne les équipements et les aménagements pour leur bien-être au travail» (section 6(2)(f)).

n'est pas encore prêt à accepter une réglementation plus stricte sur la violence et le harcèlement, et les risques psychosociaux qui y sont associés¹².

Les lignes directrices et les recueils de directives pratiques servent souvent à préciser une législation sur la SST formulée en termes généraux et, dans certains cas, à l'appliquer aux particularités de la violence et du harcèlement.

3.3.2. Concrétiser et préciser la législation sur la violence et le harcèlement

Les orientations et outils peuvent jouer un grand rôle en précisant les devoirs, les responsabilités et les processus prévus par la législation, qui sont généralement formulés en termes généraux afin de pouvoir être appliqués à toutes les situations et à tous les lieux de travail (Potter et coll. 2019b). Cette fonction devient particulièrement importante lorsque la législation se compose de dispositions axées sur les résultats, c'est-à-dire de normes qui exigent l'obtention d'un résultat sans indiquer quelles mesures de SST devraient être prises pour atteindre le résultat requis. Les orientations peuvent servir à préciser les étapes particulières à suivre pour ce faire. Par exemple, la loi de 1998 sur l'équité dans l'emploi de la République d'Afrique du Sud impose aux employeurs de prendre toutes les mesures proactives et correctives nécessaires pour éliminer la violence et le harcèlement¹³, mais sans préciser lesquelles. C'est là qu'intervient le recueil de directives pratiques sur la prévention et l'élimination du harcèlement au travail (*Code of Good Practice on the Prevention and Elimination of Harassment in the Workplace*): destiné à aider les

employeurs à mettre en œuvre la loi¹⁴, il précise quelles sont les mesures nécessaires, comme l'évaluation des risques, une politique du lieu de travail et des initiatives de sensibilisation et de formation pour éduquer les salariés, entre autres (Afrique du Sud, ministère de l'Emploi et du Travail 2022).

D'autres pays incluent dans leur législation sur la SST des dispositions relatives aux processus ou à la gestion, qui prescrivent des étapes pour gérer les risques en matière de SST, mais sans donner de règles détaillées et prescriptives sur la manière exacte de franchir ces étapes. Des orientations peuvent être utilisées pour concrétiser le processus et l'adapter aux particularités des organisations concernées. À Singapour, par exemple, la législation sur la SST impose aux employeurs d'évaluer les risques pour la sécurité et la santé et contient des dispositions spécifiques pour l'enregistrement et l'examen de l'évaluation des risques et pour la diffusion des résultats¹⁵, tandis que les orientations et outils précisent comment l'évaluation des risques peut ou doit être menée, en particulier en ce qui concerne la violence et le harcèlement. Depuis sa révision en 2021, le *Code of Practice on Workplace Safety and Health (WSH) Risk Management* reconnaît le harcèlement au travail (notamment le harcèlement sexuel) comme un danger pour le bien-être mental et fixe des exigences minimales pour la mise en œuvre d'une gestion générale des risques, l'évaluation des risques en faisant partie intégrante (Singapour, WSHC 2021). Ce recueil de directives pratiques définit les responsabilités, détaille le processus d'identification des dangers, recommande (aux fins de l'évaluation des risques) une matrice des risques avec un classement de la probabilité et de la gravité des dangers identifiés, et explique comment maîtriser les risques.

3.3.3. Rassembler et intégrer les différentes dispositions juridiques

Comme le soulignent également les chapitres 2 et 4, la législation sur la violence et le harcèlement

12 Par exemple, le Canada a élaboré la Norme nationale pour la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail en 2013 (Canada, CSMC, BNQ et Groupe CSA 2013), alors qu'il n'existait pas de législation nationale spécifique sur les risques psychosociaux en milieu de travail (Malachowski, Kirsh et McEachen 2017). Selon Malachowski, Kirsh et McEachen (2017), la norme a été jugée plus pratique qu'une réglementation nouvelle ou modifiée, qui aurait pu se heurter à la résistance d'employeurs préoccupés par le coût de la mise en œuvre, le manque d'infrastructures et l'incertitude de l'impact. En revanche, la norme, en tant que mesure volontaire, a permis de développer une infrastructure (de contrôle et d'application) pour soutenir une réglementation plus formelle, d'évaluer l'efficacité de la politique et d'obtenir le soutien des employeurs.

13 Afrique du Sud, loi de 1998 sur l'équité dans l'emploi, section 60(2) en combinaison avec la section 6(3).

14 Afrique du Sud, loi de 1998 sur l'équité dans l'emploi, section 60(2) en combinaison avec la section 54.

15 Singapour, règlement sur la sécurité et la santé au travail (gestion des risques) (2006), sections 3-7.

dans le monde du travail peut sembler complexe dans plusieurs pays, non seulement parce que les dispositions pertinentes peuvent être précisées dans différents règlements, ordonnances et décrets au sein d'un cadre juridique, mais aussi parce qu'elles peuvent se trouver dans différents cadres juridiques, tels que la législation sur la SST, le travail et l'emploi, la législation sur les droits de l'homme, la législation sur la non-discrimination et l'égalité, la législation sur la sécurité sociale, le droit pénal et le droit constitutionnel. En outre, différents cadres juridiques peuvent être administrés par différentes autorités publiques, et celles-ci peuvent élaborer des orientations et des outils supplémentaires qui, à leur tour, nécessitent une coordination supplémentaire pour être efficaces et efficaces.

Les lignes directrices, les recueils de directives pratiques et les carrefours d'information en ligne jouent généralement un rôle important lorsqu'ils résumant et intègrent les dispositions pertinentes des différents cadres juridiques et fournissent une vue d'ensemble des autres orientations et outils sur la violence et le harcèlement (pour plus d'informations, voir la section 3.4.3)¹⁶.

3.3.4. Expliquer, faire connaître et sensibiliser à la législation sur la violence et le harcèlement

Les orientations et les outils peuvent également jouer un rôle important de communication au sujet des dispositions juridiques sur la violence et le harcèlement. Au moyen d'exemples de bonnes pratiques, d'études de cas, d'un langage simple et clair, de services personnalisés et de formats adéquats, ils contribuent à rendre ces dispositions plus accessibles aux employeurs et aux travailleurs, à expliquer leur sens et leur contenu, et à sensibiliser aux bonnes pratiques et aux interventions possibles dans des situations particulières (Parrillo 2017; Potter et coll. 2019b). Pour tirer parti de ce

rôle de communication, les pays examinés ont utilisé un large éventail de formats d'orientations et d'outils. Il s'agit par exemple de rubriques de questions fréquentes (FAQ), de visualisations, de fiches d'information et de manuels, de programmes de formation, de cours en ligne et de services d'information et de consultation individuels¹⁷.

3.3.5. Faciliter le processus de mise en œuvre des dispositions juridiques

Enfin, les orientations et les outils peuvent servir de soutien pratique aux employeurs et aux travailleurs dans leurs efforts pour remplir leurs obligations et responsabilités légales en matière de prévention et de traitement de la violence et du harcèlement. Douze des vingt pays étudiés ont développé des outils pratiques conçus pour accompagner et faciliter le processus de mise en œuvre de la législation au niveau du lieu de travail (voir tableau 3.1). Comme l'expliquent les sections 3.4 et 3.5, ces outils comprennent des exemples ou des modèles modifiables pour les politiques du lieu de travail requises, des formulaires pour les procédures de signalement et d'enquête, des questionnaires, des listes de contrôle ou des outils interactifs en ligne pour l'évaluation des risques. En outre, d'autres pays ont élaboré des programmes de formation et des supports pédagogiques pour aider les employeurs à remplir leurs obligations en matière de formation.

►► Divers outils existent dans différents pays pour faire connaître et faciliter la mise en œuvre de la législation sur la violence et le harcèlement.

16 Par exemple, le code sud-africain de bonnes pratiques sur la prévention et l'élimination du harcèlement sur le lieu de travail (*Code of Good Practice on the Prevention and Elimination of Harassment in the Workplace*) est destiné à aider les employeurs à mettre en œuvre la loi de 1998 sur l'équité dans l'emploi, mais il résume et présente néanmoins les dispositions de toutes les lois qui imposent aux employeurs l'obligation de prévenir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail (Afrique du Sud, ministère de l'Emploi et du Travail, 2022).

17 Pour des exemples plus précis, voir la section 3.4. Par ailleurs, des orientations et outils peuvent également aider à comprendre la manière d'utiliser d'autres instruments non contraignants. Par exemple, afin d'aider à mettre en œuvre la norme canadienne susmentionnée pour la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail, un guide complet (Canada, CSMC 2015) et un cours en ligne librement accessible (Canada, CCHST 2023) ont été élaborés. De même, en Irlande, un processus a été mis au point pour guider les organisations dans l'utilisation de l'outil d'évaluation des risques Work Positive^{ci} (Irlande, HSA, SCA et CISM, sans date), tandis qu'en Espagne une formation est proposée pour expliquer aux organisations comment utiliser l'outil d'évaluation des risques FPSICO (Espagne, INSST 2022b).

Outre ces aspects positifs de l'interaction et de la complémentarité entre les orientations et outils et la législation en matière de violence et de harcèlement, il convient de mentionner que les instruments non contraignants peuvent également,

dans certaines circonstances, poser des défis à la législation. C'est notamment le cas de la normalisation, comme nous le verrons dans la section suivante.

► 3.4. Types d'orientations et d'outils

Quels sont les différents types d'orientations et d'outils nationaux disponibles en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, et quelles formes prennent-ils? Ce chapitre en donne un aperçu, avant de se pencher sur leur contenu à la section 3.5.

►► Les recueils de directives pratiques sur la violence et le harcèlement sont généralement utilisés par les pays dont les cadres juridiques ne contiennent pas de références explicites en la matière.

3.4.1. Recueils de directives pratiques

Les recueils de directives pratiques en matière de violence et de harcèlement publiés par les pouvoirs publics sont des documents qui complètent la législation en fournissant des orientations pratiques sur la manière de se conformer aux obligations et responsabilités légales¹⁸. Bien

qu'ils ne soient pas juridiquement contraignants, ils sont souvent considérés comme des «formes quasi juridiques d'orientation» (Leka et Jain 2022), et les services d'inspection du travail peuvent les invoquer lorsqu'ils émettent un avis d'amélioration ou d'interdiction¹⁹. En outre, les recueils de directives pratiques peuvent être recevables dans le cadre de procédures judiciaires. Par exemple, Safe Work Australia affirme dans son recueil de directives sur la gestion des risques psychosociaux au travail (*Managing Psychosocial Hazards at Work: Code of Practice*) que les tribunaux peuvent le considérer «comme une preuve de ce qui est connu à propos d'un danger, d'un risque, d'une évaluation des risques ou d'un contrôle des risques et peuvent s'appuyer sur ces directives pour déterminer ce qui est raisonnablement faisable dans les circonstances auxquelles le recueil se rapporte» (Safe Work Australia 2022, 4)²⁰. Par conséquent, les recueils de directives pratiques relatifs à la violence et au harcèlement ne fournissent généralement pas seulement des orientations pratiques aux acteurs auxquels se rapportent les obligations légales, mais servent aussi de point de référence aux inspecteurs, aux cours et aux tribunaux dans leur prise de décision sur les sujets qui les préoccupent.

Plusieurs des recueils de directives pratiques examinés sont publiés en vertu des dispositions

18 La terminologie peut varier d'un pays à l'autre. Par exemple, les recueils de directives pratiques sont également appelés codes de conduite au Viet Nam (Viet Nam, MOLISA, VCCI et VGCL 2015), critères techniques en Espagne (Espagne, ITSS 2009) et manuels de prévention au Canada (WorkSafeBC 2023).

19 Par exemple, l'autorité publique WorkSafeBC en Colombie-Britannique, au Canada, a publié plusieurs «politiques et pratiques» concernant la violence, l'intimidation et le harcèlement sur le lieu de travail (WorkSafeBC 2023). Elles stipulent les mesures raisonnables que les employeurs, les travailleurs, les superviseurs et les médecins doivent prendre pour prévenir ou réduire au minimum la violence et le harcèlement. Les services d'inspection de WorkSafeBC et le Tribunal d'appel des accidents du travail appliquent ces politiques lorsqu'ils prennent des décisions.

20 Cela étant dit, certains recueils de directives pratiques sont moins impératifs dans leur énoncé et peuvent être invoqués, non pas devant les tribunaux, mais pour donner du poids à une demande de conformité de la part d'un employeur. Par exemple, le recueil de directives pratiques malaisien sur la prévention et l'élimination du harcèlement sexuel au travail (*Code of Practice on the Prevention and Eradication of Sexual Harassment in the Workplace*) stipule simplement que les employeurs «doivent accepter et mettre en œuvre le recueil de directives pratiques dans l'esprit de s'acquitter de leur responsabilité sociale et d'entreprise pour prévenir et éliminer le harcèlement sexuel sur le lieu de travail» (Malaisie, ministère des Ressources humaines 2002, 4).

d'un seul cadre juridique, ce qui explique qu'un gouvernement puisse en publier plusieurs sur la violence et le harcèlement s'ils sont couverts par différents cadres juridiques²¹.

Les recueils de directives pratiques ont tendance à être utilisés par les pays dont la législation ne mentionne pas explicitement la violence et le harcèlement. De fait, dans la majorité des pays ayant fait l'objet d'un examen approfondi et ayant publié des recueils²², ceux-ci renvoient à la législation qui régleme implicitement la violence et le harcèlement. Cela peut s'expliquer par le fait que ces recueils apportent non seulement des éclaircissements mais aussi plus de poids et de certitude que les lignes directrices sur la façon d'interpréter la législation implicite – le statut quasi juridique des recueils de directives pratiques aide à les imposer comme des sources faisant autorité et convaincantes, en particulier lorsque la législation n'est pas explicite au sujet de la violence et du harcèlement (Gunningham et Bluff 2009).

3.4.2. Normalisation

Autre composante des instruments non contraignants, les normes se sont beaucoup développées au fil du temps. Des organismes nationaux de normalisation existent dans presque tous les pays et peuvent être soit des organismes publics, soit des organismes privés officiellement reconnus par les pouvoirs publics²³. Les normes constituent un ensemble d'exigences claires et uniformes pour les organisations. Elles sont totalement volontaires et doivent convaincre les utilisateurs potentiels de leur utilité, mais elles peuvent être obligatoires si elles sont mentionnées dans des lois ou des règlements ou si elles relèvent d'une exigence contractuelle²⁴. Par ailleurs, leur seul mécanisme d'application est la certification: des organismes externes accrédités peuvent procéder à la certification sur demande, fournissant ainsi l'assurance

écrite que l'organisation satisfait aux exigences particulières de la norme en question (de Vries 1999). Ainsi, les normes mettent encore plus l'accent sur l'autorégulation par les employeurs et dépendent de leur engagement (Malachowski, Kirsh et McEachen 2017). De ce fait, elles peuvent devenir un instrument approprié pour combler le vide lorsque les États sont faibles et incapables de faire appliquer la législation (Brunsson et Jacobsson 2000). Dans le même temps, la normalisation pose des défis à la législation, car elle représente une évolution vers la privatisation de la régulation et une approche gestionnaire de la SST, qui pourrait se caractériser par un accès réduit des travailleurs et de leurs représentants aux processus de certification au niveau du lieu de travail. En outre, la prolifération des sources de régulation par la normalisation pourrait affaiblir l'autorité de la législation et des pouvoirs publics dans le domaine de la SST.

Selon les recherches documentaires menées pour ce rapport, seules quelques normes nationales abordent jusqu'à présent la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Les risques psychosociaux sont également un «domaine relativement nouveau» pour les normes (PSJ 2021). Cela peut s'expliquer par le fait que les normes sont adaptées pour traiter de questions techniques, à cause unique et objectivement mesurables, mais sans doute moins appropriées pour une question complexe, à causes multiples, moins tangible et parfois subjective comme la violence et le harcèlement et les risques psychosociaux qui y sont associés, ce qui fait qu'il est difficile pour les normes d'aborder tous les sujets pertinents (Hohnen et coll. 2014). Compte tenu de cette difficulté, les normes peuvent être perçues comme trop prescriptives pour les questions de SST en lien avec la violence et le harcèlement, car elles n'autorisent qu'une souplesse limitée par rapport à une situation particulière et aux interventions ultérieures de l'employeur

21 En Irlande, par exemple, le gouvernement a publié un recueil de directives pratiques dans le cadre juridique de la SST, qui se concentre sur les brimades qui ne sont pas liées à la discrimination (Irlande, HSA et WRC 2021), et un autre dans le cadre de la législation sur les droits de l'homme et l'égalité, qui se concentre sur le harcèlement (sexuel) fondé sur des motifs interdits (Irlande, IHREC 2022). Pourtant, les deux recueils contiennent des définitions détaillées des brimades et du harcèlement, ainsi que des mesures préventives et correctives que les employeurs doivent mettre en œuvre.

22 Les pays concernés sont l'Afrique du Sud, l'Espagne, l'Irlande, la Malaisie et la République-Unie de Tanzanie, ainsi que, partiellement, l'Argentine (dont la législation fait référence aux risques psychosociaux) et El Salvador et le Canada (Colombie-Britannique) (dont les législations ne mentionnent explicitement qu'un ou plusieurs types particuliers de violence et de harcèlement).

23 Outre les organismes nationaux officiels de normalisation, il existe d'autres organismes d'élaboration de normes, notamment des organismes de normalisation privés, sectoriels ou spécialisés et des consortiums d'entreprises et/ou d'autres acteurs (de Vries 1999).

24 Par exemple, la norme de prévention et de réduction de la violence (élaborée pour le National Health Service (NHS) anglais) a été intégrée dans le contrat type du NHS 2021/22. Par conséquent, tous les commissaires du NHS et tous les prestataires de services financés par le NHS doivent tenir compte de cette norme. Ils sont tenus d'examiner leur statut par rapport à cette norme et de fournir deux fois par an au conseil d'administration l'assurance qu'ils l'ont respectée (NHS England 2020).

(Potter et coll. 2019a). Dans le même temps, les normes existantes soulignent qu'un certain degré de flexibilité est garanti. Par exemple, la norme américaine sur la prévention et l'intervention en matière de violence au travail contient des recommandations qui «sont larges afin de fournir aux organisations la souplesse nécessaire pour mettre en œuvre des stratégies de prévention et d'intervention adaptées à leur lieu de travail» (États-Unis, ANSI 2011).

Suivant le principe de base du cycle «planifier, faire, vérifier, agir», les six normes nationales traitant de la violence et du harcèlement qui ont été identifiées promeuvent des systèmes de gestion spécifiques. Par exemple, la norme NTS 03.116.01:21 (El Salvador, OSN 2011) et la norme NORDOM 775 (République dominicaine, INDOCAL 2016) abordent la violence et le harcèlement sous l'angle de l'égalité de genre: en promouvant des systèmes de gestion pour l'égalité de genre, ces normes incluent – comme un élément – des mesures préventives (par exemple l'élaboration d'un code d'éthique et la formation des salariés) et des mesures correctives (par exemple l'assistance aux victimes de harcèlement) pour combattre la violence et le harcèlement.

En revanche, la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (Canada, CSMC, BNQ et Groupe CSA 2013) et la Norme NOM-035 (Mexique, STPS 2018) abordent la violence et le harcèlement sous l'angle des risques psychosociaux²⁵. L'approche de la norme de travail thaïlandaise TLS 8001-2020 s'inscrit dans une perspective de responsabilité sociale des entreprises (Thaïlande, ministère du Travail 2020), tandis que la norme américaine ASIS/SHRM WVP.1-2011 se concentre uniquement sur la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement (États-Unis, ANSI 2011).

Au niveau international, le domaine de la normalisation a connu une évolution importante en 2021. Après des années de consultations, la norme ISO 45003 sur la santé et la sécurité psychologiques au travail a été finalisée et publiée en 2021, et traduite dans plusieurs langues par des organisations nationales de normalisation du monde entier. Elle contient des normes pour la gestion des risques psychosociaux dans le cadre d'un système de gestion de la SST et inclut explicitement la violence et le harcèlement (ISO 2021).

3.4.3. Lignes directrices et supports d'information

Les lignes directrices sont de loin le type d'orientations et d'outils le plus utilisé en matière de violence et de harcèlement (voir tableau 3.1). Elles contiennent des dispositions totalement volontaires que les groupes cibles peuvent ou non consulter dans leurs efforts de prévention ou d'élimination de la violence et du harcèlement.

Leur forme et leur portée sont très diverses, comme le montre l'examen des lignes directrices publiées par les pouvoirs publics. Il existe des guides complets, des manuels, des fiches d'information et des brochures, ainsi que des plateformes en ligne et des sites web dédiés à l'information des acteurs concernés sur les mesures de prévention et d'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Ces plateformes ne se contentent pas de présenter des informations, mais fournissent également des liens vers des orientations et des outils supplémentaires et vers les instruments juridiques pertinents. Par exemple, l'Argentine consacre un site web à l'ensemble des lois, décrets, résolutions et autres règlements,

Les lignes directrices sont le type d'orientation le plus utilisé dans le cadre de la violence et du harcèlement. Elles se présentent sous diverses formes, telles que des guides, des manuels, des FAQ et des sites web.

²⁵ Le gouvernement mexicain a rendu cette norme obligatoire pour toutes les entreprises employant au moins 15 salariés. En cas de non-respect de la NOM-035, la loi fédérale sur le travail prévoit des amendes allant de 250 à 5 000 unités de salaire minimum.

ainsi qu'aux statistiques, orientations et outils disponibles sur le sujet, y compris les activités que mène le gouvernement pour soutenir les mesures de prévention et d'élimination de la violence et du harcèlement (Argentine, MTEySS, sans date). De même, le portail Respect@Work en Australie est un centre d'information pour les employeurs et les travailleurs sur le harcèlement sexuel lié au travail. Il rassemble un ensemble complet de ressources pour les employeurs et les travailleurs, notamment des informations et une rubrique FAQ sur des sujets particuliers liés au harcèlement sexuel au travail, plus de 70 lignes directrices de différentes organisations dans le pays, et des liens vers des programmes de formation, des outils d'évaluation sur le lieu de travail et des vidéos (Australie, Respect@Work 2022). Pour sa part, la Commission des femmes des Philippines (2021) a publié sur son site web une rubrique FAQ complète sur les obligations des employeurs pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, qui s'accompagne d'exemples concrets, de courtes vidéos et de graphiques illustrant le contenu de la législation pertinente. Au total, sept des 20 pays examinés ont des plateformes d'information sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail²⁶.

L'orientation et le niveau de détail des lignes directrices, tant en ce qui concerne les groupes cibles que les sujets traités, sont plutôt différents des recueils de directives pratiques, qui sont généralement formulées de manière à être accessibles et pertinentes sur tous les lieux de travail et dans toutes les provinces et tous les territoires d'un pays. Comme on le verra plus en détail à la section 3.5, les pouvoirs publics ont élaboré des lignes directrices pour les petites et moyennes entreprises (France, INRS 2020) et pour des secteurs spécifiques, comme le secteur de la santé (Irlande, HSA 2014), le secteur de l'éducation (Afrique du Sud, ministère de l'Éducation de base 2008), les médias (Malaisie, DOSH, sans date) et la vente au détail (Royaume-Uni, HSE, sans date). De même, certaines lignes directrices traitent de sujets particuliers relatifs à la prévention et à l'élimination de la violence et du harcèlement. Plusieurs des lignes directrices examinées se concentrent sur des types

particuliers de violence et de harcèlement, comme la cyberintimidation dans le monde du travail (Safe Work Australia 2021a), la violence de la part des clients (Allemagne, DGUV 2015), la violence domestique et les réponses associées sur le lieu de travail²⁷. D'autres traitent de situations de travail particulières. Par exemple, le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail a élaboré des fiches d'information sous forme de questions-réponses (Q&R) sur les risques de violence et de harcèlement en rapport avec la sécurité dans les parcs de stationnement (Canada, CCHST 2021a), le travail tardif (Canada, CCHST 2020) et le travail en isolement (Canada, CCHST 2021b). Quelques-unes des autres lignes directrices examinées portent sur des procédures spécifiques, telles que l'élaboration d'une politique du lieu de travail (Hong-kong (Chine), EOC 2021) ou les procédures d'enquête sur les cas de harcèlement sur le lieu de travail (Chili, ACHS 2019).

Les lignes directrices sur la violence et le harcèlement ont donc tendance à être à la fois précises et faciles à utiliser. Généralement, leur terminologie est spécifique et adaptée au groupe cible, elles sont rédigées dans un langage simple pour être accessibles au commun des mortels, elles couvrent largement les éléments clés et illustrent des exemples de bonnes pratiques (Leka et coll. 2015; Leka et Jain 2022; Potter et coll. 2019b).

3.4.4. Programmes et supports de formation

La formation est un autre instrument permettant de fournir des instructions, des orientations et des compétences, et d'aider les acteurs concernés à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement dans leurs propres domaines d'influence. Grâce à l'interaction entre le formateur et le participant à la formation, à l'utilisation de supports audiovisuels et à des formats participatifs en ligne ou autres, les formations offrent un accès agréable et interactif aux informations et connaissances nécessaires et constituent donc une pièce maîtresse pour intervenir efficacement sur le lieu de travail en matière de violence et de harcèlement (Reese et Lindenberg 2003; Leka et coll. 2008; Somani et coll. 2021).

26 Argentine, Canada, Danemark, Irlande, Nouvelle-Zélande, Philippines et Singapour.

27 [Workplaces Respond](#), un centre de ressources national sur la violence domestique et sexuelle aux États-Unis, fournit des lignes directrices et des fiches d'information sur une variété de sujets concernant la violence domestique et les réponses respectives sur le lieu de travail, allant de guides sur la reconnaissance des signes potentiels de violence à l'évaluation formelle de réponses du lieu de travail à la violence domestique.

Les pouvoirs publics proposent différents types de formation sur la violence et le harcèlement. Certains organisent eux-mêmes des programmes et des cours en ligne ou en présentiel²⁸. Par exemple, le ministère japonais de la Santé, du Travail et de la Protection sociale a organisé plusieurs sessions de formation en présentiel et en ligne pour les employeurs sur le harcèlement des clients (Japon, MHLW 2022), tandis que le gouvernement basque en Espagne a proposé plusieurs formations sur les risques psychosociaux, notamment une formation sur la violence et le harcèlement du point de vue du genre (Osalan et Emakunde 2022). Pour sa part, le ministère du Travail de Trinité-et-Tobago propose aux employeurs, aux syndicats et aux établissements d'enseignement des formations personnalisées sur (entre autres) le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, qui peuvent être dispensées en face à face ou en ligne (Trinité-et-Tobago, ministère du Travail 2021).

D'autres pouvoirs publics ont élaboré des cours en ligne autoguidés que les participants peuvent suivre à leur propre rythme. Par exemple, le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail a mis au point plusieurs cours en ligne pour aider les employeurs, les cadres et les salariés des lieux de travail sous réglementation fédérale à comprendre leurs rôles et responsabilités spécifiques (Canada, CCHST, sans date). De même, la Commission australienne des droits de l'homme propose plusieurs cours en ligne gratuits aux employeurs et aux salariés sur le harcèlement sexuel au travail, les responsabilités des employeurs et des salariés, et les actions préventives et correctives possibles (Australie, Respect@Work, sans date). Le Danemark propose, entre autres, des études de cas filmées et des jeux d'apprentissage sur des cas particuliers de violence exercée par des tiers (Vold som Udtryksform, sans date).

Les pouvoirs publics ont également élaboré des programmes de formation et des supports pédagogiques à l'intention des employeurs ou d'autres acteurs en tant que groupes cibles intermédiaires, afin de les aider à mener à bien leur propre formation. Ces supports contribuent à assurer la qualité et la cohérence des efforts de formation des employeurs (FrankAdvice 2021). Par exemple, la Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité entre

femmes et hommes a réalisé un kit de formation sur le harcèlement sexuel au travail qui permet aux employeurs d'informer et de sensibiliser régulièrement leur personnel sur le harcèlement sexuel et fondé sur le genre au travail (Suisse, CSDE 2020). Il peut être utilisé dans le cadre de formations internes à l'entreprise ou de cours de sensibilisation, par exemple sur la santé au travail ou la politique des ressources humaines. Le kit contient un guide sur la manière de mener la formation, trois fiches d'information, deux films et un cours en ligne pour l'autoformation. De même, en Inde, l'Institut national du travail a élaboré un manuel d'instructions de formation pour aider les intervenants au sein ou à l'extérieur des organisations à présenter et à examiner les questions de genre et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (Inde, VGNLI 2017). Il se compose de sept modules de formation sur divers sujets et contient des exercices de groupe et des documents connexes sur les questions de genre et le harcèlement sexuel lié au travail.

Dans la ville de New York, la loi locale 96 impose aux employeurs de 15 salariés ou plus de leur dispenser une formation annuelle à la prévention du harcèlement sexuel²⁹. Dans la foulée, la Commission des droits de l'homme de New York a développé un programme de formation en ligne sur le genre et le harcèlement sexuel, qui est conforme aux exigences légales et que les employeurs sont libres d'utiliser pour se conformer à la loi de l'État de New York (NYCCHR 2021). Ce programme explique de manière interactive le phénomène du harcèlement sexuel, les droits des travailleurs et les obligations des employeurs, ainsi que les mesures à prendre en cas de harcèlement sexuel.

3.4.5. Outils pratiques

Le terme «outils pratiques» s'entend de tous les instruments élaborés comme moyen de faciliter la mise en œuvre des mesures de prévention et d'élimination de la violence et du harcèlement. En fonction de l'intervention, ces outils peuvent être des exemples, des modèles, des outils interactifs en ligne, des applications et des logiciels, des questionnaires, des supports de communication, des diagrammes interactifs et des listes de contrôle.

28 Les recherches documentaires menées dans le cadre de ce rapport se sont concentrées sur les programmes de formation qui sont dispensés régulièrement et annoncés en ligne. Les formations internes destinées aux inspecteurs du travail ou à d'autres fonctionnaires, qui ne sont pas annoncées publiquement, ne sont donc pas couvertes.

29 États-Unis, [loi locale 96](#), 2018, section 1.

Les interventions préventives des employeurs constituent l'une des priorités dans ce domaine. De fait, la plupart des outils des 20 pays examinés (50 outils sur 62) sont conçus pour aider les employeurs à mettre en œuvre des mesures sur le lieu de travail, dont les deux tiers sont spécifiquement consacrées à la prévention. Certains outils sont des exemples ou des modèles modifiables de politiques du lieu de travail, ce qui permet aux employeurs de les adapter simplement à leur situation³⁰. D'autres outils axés sur la prévention sont consacrés à l'évaluation et au contrôle des risques dans les organisations. À cet effet, plusieurs pays ont élaboré des questionnaires destinés aux employeurs afin de mesurer la fréquence de la violence et du harcèlement et d'identifier les dangers qui y contribuent, tandis qu'il existe également des outils interactifs en ligne pour guider les employeurs tout au long du processus d'évaluation des risques (pour plus de détails, voir la section 3.5).

Des outils ont également été développés pour faciliter les procédures de plainte, d'enquête et de règlement des différends sur le lieu de travail. La plupart d'entre eux sont des modèles permettant de déclarer une plainte et de fournir des preuves pour l'enquête qui s'ensuit. Des outils similaires sont destinés aux salariés.

3.4.6. Services de consultation et d'information individuels

Certains pouvoirs publics offrent une orientation et des conseils (supplémentaires) en proposant des services de consultation ou d'information personnelle aux employeurs ou aux travailleurs qui recherchent un soutien ou des informations dans leurs efforts pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement. Les conseils sont donnés par courrier électronique, messagerie, téléphone, appel vidéo ou en présentiel. La majorité des services de consultation et de soutien examinés sont

►► Pour prévenir efficacement la violence et le harcèlement, certains pays proposent un soutien individualisé directement sur le lieu de travail.

fournis par les bureaux d'inspection du travail ou les ministères du Travail.

Pour les employeurs, ces services de consultation peuvent englober des sujets à tous les stades de l'intervention. Par exemple, l'Autorité danoise chargée de l'environnement de travail dispose d'une ligne d'assistance téléphonique offrant des conseils individuels sur la manière de prévenir et de gérer les actes abusifs et de faire face à des situations particulières sur le lieu de travail (Danemark, WEA, sans date (b)). De même, à Singapour, le service de conseil aux employeurs de l'Alliance tripartite propose un rendez-vous en présentiel ou par téléphone pour conseiller les employeurs sur les lois et lignes directrices pertinentes en la matière³¹.

Un soutien plus technique est également proposé, par exemple en Suisse. KMU konkret+ est un programme de formation et de soutien axé sur la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et spécialement adapté aux besoins des petites et moyennes entreprises. Outre les modules de formation, les employeurs bénéficient d'un soutien et de conseils individuels pour formuler ou réviser leur politique du lieu de travail en la matière³².

Dans certaines circonstances, le recours à des services de consultation externes peut être exigé par la loi. Par exemple, en vertu des législations danoise³³ et belge³⁴, les employeurs qui ne disposent pas de l'expertise nécessaire pour mener à bien les interventions liées à la SST dans leur entreprise doivent obtenir l'assistance d'un expert externe afin de s'assurer que les risques psychosociaux sont correctement gérés. La majorité des

30 Par exemple, le code de conduite vietnamien sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail comprend un «exemple de politique d'entreprise sur le harcèlement sexuel» (Viet Nam, MOLISA, VCCI et VGCL 2015); WorkSafe New Zealand a élaboré un modèle modifiable de politique du lieu de travail anti-harcèlement (*anti-bullying workplace policy*); et la Commission canadienne des droits de l'homme (2006) propose une politique anti-harcèlement sur le lieu de travail pour les moyennes et grandes entreprises, ainsi qu'une autre pour les petites organisations.

31 Singapour, Alliance tripartite pour des pratiques équitables et progressistes en matière d'emploi, «[Contact Us: Get Assistance and Advice on Workplace Matters](#)».

32 Ville de Zurich, *KMU konkret+*.

33 Danemark, *décret sur l'environnement psychologique de travail*, section 9.

34 Belgique, *Code du bien-être au travail, Livre II. Structures organisationnelles et concertation sociale, Titre 1^{er}. Le service interne pour la prévention et la protection au travail*, art. II.1-13.

services de consultation et d'information examinés s'adressent en particulier ou également aux travailleurs³⁵. Les deux tiers de ces services conseillent et informent sur les mesures correctives disponibles et garantissent ainsi une facilité d'accès aux voies de recours appropriées, telles que les procédures de plainte ou d'autres mesures de soutien juridique, médical, social et administratif. Par exemple, l'Autorité irlandaise de la santé et de la sécurité conseille les salariés qui recherchent des informations sur les brimades ou qui ne savent pas si leur expérience constitue ou non une brimade³⁶. De même, il existe huit centres de conseil sur le harcèlement au travail en République de Corée; les victimes et les plaignants peuvent avoir recours à ces services en personne ou en appelant une ligne d'assistance téléphonique pour obtenir des orientations et des informations sur le harcèlement au travail, par exemple pour savoir si le comportement qu'ils ont subi constitue du harcèlement au travail et comment ils doivent réagir³⁷.

Considérés dans leur ensemble, les divers types d'orientations et d'outils sur la violence et le

harcèlement dans le monde du travail évoqués ci-dessus présentent des atouts et des avantages différents mais complémentaires. Si les recueils de directives pratiques peuvent, grâce à leur statut quasi juridique, s'imposer comme des sources d'orientation faisant autorité et convaincantes, en particulier lorsque la législation n'est pas explicite au sujet de la violence et du harcèlement, les lignes directrices sont utilisées pour couvrir des éléments particuliers de manière extensive et accessible et pour illustrer des exemples de bonnes pratiques. Les modules de formation donnent un accès interactif et agréable aux informations et connaissances nécessaires sur ces questions, tandis que les outils pratiques et les supports de formation sont élaborés pour faciliter la mise en œuvre d'interventions et de formations sur le lieu de travail. Enfin, les services de consultation et d'information offrent un soutien individuel aux employeurs et aux travailleurs dans leurs efforts pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.

► 3.5. L'objet et le contenu des orientations et des outils

3.5.1. Groupes cibles

Les orientations et les outils sont principalement destinés à soutenir les employeurs dans leurs interventions sur le lieu de travail visant à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement. Quatre documents d'orientation et outils sur cinq (80 pour cent) identifiés au cours de l'examen approfondi de pays ciblent les employeurs, le personnel de la SST et des ressources humaines (RH), les superviseurs et les cadres agissant au nom de l'employeur (voir figure 3.2), ce qui souligne leur position prépondérante dans la prévention et l'élimination de la

violence et du harcèlement dans le monde du travail. Les lignes directrices et les recueils de directives pratiques, ainsi que les outils pratiques, jouent un rôle important en facilitant directement le processus de mise en œuvre des mesures sur le lieu de travail.

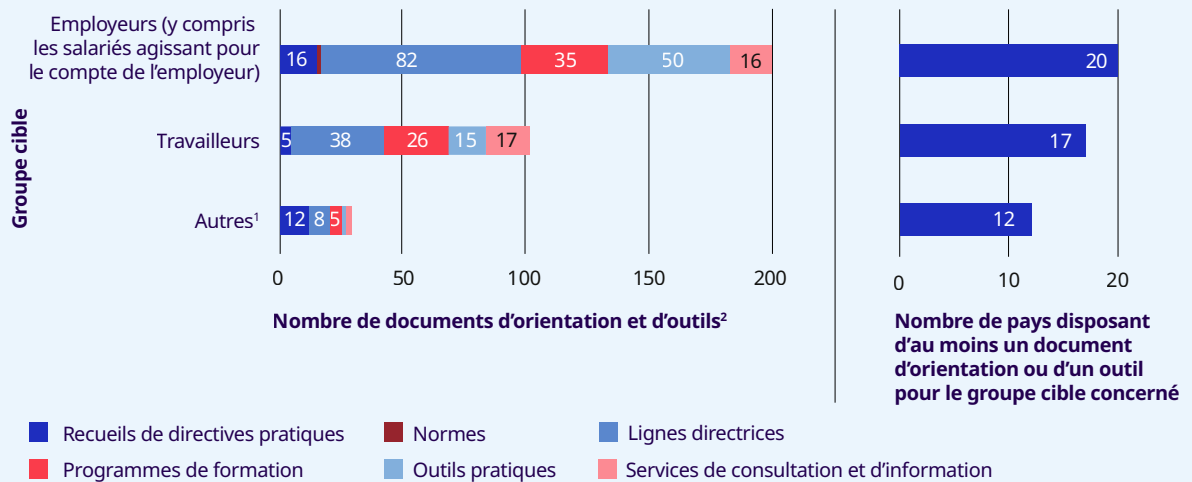
Outre les orientations générales destinées aux employeurs, plusieurs pays ont élaboré des lignes directrices et des outils adaptés à certains acteurs. Comme l'indique la figure 3.2, 12 des 20 pays examinés proposent au moins un instrument non contraignant dédié à un secteur particulier: la santé et l'action sociale constituent le secteur le plus

35 Les services d'information et de consultation pour les salariés désignent tous les services qui conseillent et informent principalement les travailleurs en tant que premier point de contact sur leurs droits et devoirs et/ou ceux de leurs employeurs, en offrant des informations générales sur les mécanismes de dépôt de plainte et de règlement des différends, ainsi qu'un soutien supplémentaire. Ils précèdent et peuvent renvoyer à des mécanismes de dépôt de plainte et de règlement des différends ou à des services plus poussés de soutien juridique, médical, social et administratif spécifiquement destinés aux victimes ou aux témoins de violence et de harcèlement.

36 Irlande, Autorité de la santé et de la sécurité, [HSA Contact Centre](#).

37 République de Corée, ministère de l'Emploi et du Travail, «[Press Release](#)».

► Figure 3.2. Groupes cibles des orientations et outils dans 20 pays examinés



Notes: ¹ «Autres» inclut des acteurs autres que les employeurs et les travailleurs, tels que les inspecteurs du travail, les partenaires sociaux et les autorités locales. ² Plusieurs groupes cibles par instrument sont possibles.
Source: Compilation du BIT (n = 247).

couvert (24 orientations et outils), suivi par l'administration publique et la défense (9), l'éducation (6), les arts, les spectacles et les loisirs (6), les activités d'hébergement et de restauration (4), le commerce de gros et de détail (2) et les transports (2)³⁸. Ces secteurs correspondent à ceux qui enregistrent davantage de violence et de harcèlement que les autres (Zapf et Vartia 2020; Eurofound 2022), ainsi qu'aux secteurs explicitement mentionnés dans la recommandation n° 206 comme exposant particulièrement à la violence et au harcèlement³⁹.

Les raisons de l'ampleur de la violence et du harcèlement dans ces secteurs découlent généralement de la convergence de différents dangers, tels que les contacts nombreux avec des tiers, des modalités de travail propres au secteur (confinées et isolées), les abus fondés sur des relations de pouvoir, ou

Les employeurs, en particulier ceux des services de santé et d'aide sociale, sont le principal groupe cible des orientations et des outils.

des caractéristiques de la main-d'œuvre telles que le genre (OIT 2018, 2020b)⁴⁰. De ce fait, les orientations et outils sectoriels susmentionnés visent principalement à aider à calibrer en conséquence la gestion de la SST au niveau du lieu de travail, en sensibilisant à ces dangers et en proposant des mesures possibles pour maîtriser les risques de violence et de harcèlement correspondants (voir tableau 3.2).

38 La recommandation n° 206 de l'OIT préconise en particulier «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» (paragr. 23 alinéa f)). Toutefois, parmi les pays examinés, seule la Malaisie a élaboré des orientations pertinentes dans ce domaine (Malaisie, DOSH, sans date).

39 La recommandation n° 206 mentionne «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» (paragr. 9).

40 Par exemple, le commerce de détail signale généralement un nombre relativement élevé de cas de violence parce que les contacts avec des tiers y sont relativement importants et en partie parce que les femmes sont plus nombreuses dans ce secteur et que ce sont elles qui, en général, sont le plus souvent victimes de ces comportements (OIT 2018). Dans l'industrie du divertissement où les hommes sont plus nombreux, d'importantes inégalités de genre et les stéréotypes sexistes persistent, ce qui crée des obstacles pour les femmes sur le marché du travail et impose des mesures conçues pour promouvoir un changement systémique (OIT 2020b).

▶ **Tableau 3.2. Exemples d'orientations sectorielles**

Secteur	Orientations sectorielles
Vente au détail	Au Royaume-Uni, la Direction de la santé et de la sécurité (HSE) fournit des orientations complètes pour les établissements habilités et les commerces de détail. Elles indiquent comment procéder à une évaluation des risques adaptée au secteur et présentent un large éventail de mesures de contrôle possibles relatives au milieu de travail (de la télévision en circuit fermé aux dispositifs de sécurité physique), à l'organisation du travail (y compris les niveaux d'effectifs et les caractéristiques de la main-d'œuvre), à la formation et aux partenariats avec d'autres entreprises et autorités locales (Royaume-Uni, HSE, sans date).
Journalisme	En Malaisie, la Direction des services de sécurité et santé au travail a publié une ligne directrice dont l'objectif est de fournir aux professionnels des médias des informations sur les mesures possibles pour prévenir la violence et le harcèlement au travail de la part de tiers. Elle propose plusieurs mesures préventives, comme éviter de travailler seul dans des situations potentiellement violentes, préparer un plan de repli avec l'équipe et former correctement le personnel (Malaisie, DOSH, sans date).
Services de santé et d'aide sociale	Aux États-Unis, le guide de l'Administration de la santé et de la sécurité au travail destiné aux prestataires de soins de santé et de services sociaux donne un aperçu complet des mesures de prévention, classées en trois catégories: (i) la substitution, (ii) les contrôles techniques, et (iii) les contrôles administratifs et des pratiques de travail (États-Unis, OSHA 2016). En outre, l'Institut national pour la sécurité et la santé au travail (NIOSH) propose une formation en ligne gratuite sur la violence et le harcèlement à l'intention du personnel infirmier et des travailleurs de la santé, qui porte notamment sur les dangers spécifiques au secteur et les stratégies d'intervention axées sur l'organisation, l'équipe et la personne afin d'éviter que les situations tendues ne dégénèrent (États-Unis, NIOSH, sans date). Pour sa part, dans sa description des risques de SST dans le secteur de la santé, le ministère kényan de la Santé recommande que la violence ou l'agression de la part de patients, de visiteurs, de résidents, du personnel et des clients soient considérées comme une forme possible de maltraitance physique, émotionnelle et/ou mentale, et que cette violence ou cette agression, ainsi que les risques psychosociaux qui y sont associés tels que le travail posté, le travail en solitaire, les facteurs économiques et les problèmes domestiques, soient pris en compte dans la gestion de la SST (Kenya, ministère de la Santé 2014).
Éducation	L'Autorité danoise chargée de l'environnement de travail a élaboré un guide visant à prévenir la violence et les menaces auxquelles sont confrontés les enseignants dans les écoles primaires. Il recommande une évaluation collaborative des risques, notamment par le biais d'une pratique narrative, d'un examen conjoint des sources administratives et de l'implication des élèves dans le processus d'évaluation, et propose des mesures de prévention, telles que la formation à la communication non violente, la conception des salles de classe et des lignes directrices claires sur la manière de réagir en cas d'incident violent (Danemark, WEA, sans date (a)).

Source: Compilation du BIT.

Les micro, petites et moyennes entreprises (MPME) constituent un autre groupe cible. Comme expliqué au chapitre 1, ces entreprises disposent généralement de moins de ressources financières, humaines et managériales et de moins de capacités de gestion de la SST que les grandes organisations, et ont donc souvent du mal à remplir efficacement leurs obligations en matière de SST. En outre, les MPME ont souvent une structure organisationnelle plus simple et moins hiérarchique que les grandes entreprises, ce qui impose d'autres règles moins formelles en matière de gestion de la SST et de procédures de plainte. En conséquence, il est essentiel d'apporter aux MPME un soutien pratique adéquat, adapté à leurs besoins et tenant compte de leurs ressources limitées (OIT 2021a). Pourtant, si des services de consultation pour tous les employeurs sont proposés par 13 pays sur 20, seuls trois (le Canada, l'Espagne et la Nouvelle-Zélande) offrent

des orientations et des outils sur la violence et le harcèlement spécifiquement conçus pour les petites et moyennes entreprises et adaptés à leurs besoins. Le tableau 3.3 donne quelques exemples, qui vont de mesures de conseil individuel et d'outils interactifs sur l'évaluation des risques à des lignes directrices pour les MPME. Cela étant, il est nécessaire d'approfondir les recherches sur l'adéquation et l'efficacité des interventions générales pour les MPME afin de mieux aligner les dispositions légales, les orientations et les outils sur leurs besoins.

Presque tous les pays examinés s'adressent également aux travailleurs dans leurs orientations et outils. Treize des 20 pays ont élaboré des orientations écrites qui leur sont directement destinées. Les informations portent généralement sur la définition, la portée et les effets de la violence et du harcèlement, sur les mesures préventives possibles au niveau individuel, et sur les moyens

de déposer une plainte et les voies de recours en cas de violence et de harcèlement. Les outils pratiques pour les travailleurs traitent principalement des procédures de plainte internes et externes, et comprennent des modèles de lettres de plainte ou des outils interactifs qui aident, étape par étape, à déposer une plainte. En outre, comme mentionné à la section 3.4.4, des programmes de formation sont directement destinés aux travailleurs afin de les doter des connaissances et des compétences nécessaires pour prévenir ou maîtriser des risques particuliers de violence et de harcèlement. Toutefois, parmi les 20 pays examinés, de tels programmes n'existent qu'au Danemark et au Canada, deux pays à revenu élevé. En termes relatifs, les services de consultation s'adressent plus fréquemment aux travailleurs qu'aux employeurs

ou à d'autres acteurs, de sorte qu'ils conseillent principalement les travailleurs par rapport à des cas particuliers de violence et de harcèlement.

Par ailleurs, 12 des 20 pays examinés fournissent également quelques orientations et outils à d'autres acteurs, et ils sont principalement destinés aux inspecteurs du travail (en ce qui concerne leurs pratiques d'inspection) et aux représentants des employeurs et des travailleurs⁴¹. Il convient toutefois de noter que le nombre limité d'instruments découverts peut également être dû au fait que la recherche documentaire pour le présent rapport n'a pas pris en compte les éventuels orientations et outils distribués en interne au sein des administrations publiques et qui ne sont donc pas publiés sur les sites web officiels.

► **Tableau 3.3. Sélection d'orientations et d'outils pour les micro, petites et moyennes entreprises (MPME) dans le monde**

Pays	Sélection d'orientations et d'outils pour les MPME
Australie	Safe Work NSW (Nouvelle-Galles du Sud) propose aux petites entreprises employant jusqu'à 50 personnes en équivalent temps plein des visites de conseil gratuites. Un inspecteur local de Safe Work se rend alors sur leur lieu de travail et leur fournit des conseils pratiques en matière de sécurité et de santé au travail propres à leur activité, y compris en ce qui concerne la violence et le harcèlement (Australie, Safe Work NSW, sans date).
Nouvelle-Zélande	WorkSafe New Zealand a élaboré des lignes directrices à l'intention des petites entreprises sur la prévention et la réponse aux brimades au travail (WorkSafe New Zealand 2017a). Par rapport aux lignes directrices sur les bonnes pratiques du même organisme de réglementation (WorkSafe New Zealand 2017b), qui s'adressent à tous les employeurs, elles se concentrent sur des mesures de contrôle concrètes et s'intéressent moins aux exigences formelles en matière de gestion de la SST, comme les processus de suivi de la performance des mesures de contrôle.
France	L'Institut national de recherche et de sécurité a développé un outil interactif destiné aux entreprises de moins de 50 salariés pour gérer les risques psychosociaux, dont la violence et le harcèlement. Conçu pour économiser les ressources limitées des MPME, l'outil comprend 41 questions à remplir collectivement (direction et salariés) et génère ensuite un tableau présentant les résultats du questionnaire, un rapport détaillé et un tableau de bord pour élaborer un plan d'action (France, INRS 2020).
Espagne	La méthode d'évaluation et de gestion des facteurs psychosociaux dans les petites entreprises de l'Institut national pour la sécurité et la santé au travail est conçue avant tout pour les entreprises comptant jusqu'à 25 salariés (Espagne, INSST 2020). Se voulant simple dans son application, elle structure la gestion des risques psychosociaux en dix phases, fournit des explications et un support pour guider l'évaluateur tout au long du processus, se concentre sur les dix risques les plus communs (dont la violence et le harcèlement en interne et la violence de la part de tiers), et propose des mesures concrètes pour modifier les conditions de travail.
Canada	La Commission canadienne des droits de l'homme (2006) propose des orientations et des modèles aux petites entreprises sur la manière d'élaborer des politiques anti-harcèlement applicables au milieu de travail. Elle recommande notamment aux petites entreprises d'un même secteur d'activité de rassembler leurs ressources pour élaborer une politique commune, des personnes de chaque entreprise jouant le rôle d'éducateurs, de conseillers, de médiateurs et d'enquêteurs en matière de lutte contre le harcèlement.

Source: Compilation du BIT.

⁴¹ Par exemple, l'Argentine a élaboré un guide sur la violence au travail à l'intention des syndicats, qui contient notamment des orientations sur leur rôle dans la diffusion de l'information et l'éducation sur la violence liée au travail (Argentine, MTEySS 2016). Le recueil de directives pratiques de l'Afrique du Sud sur la prévention et l'élimination du harcèlement au travail conseille quant à lui aux syndicats d'intégrer le harcèlement au travail dans leurs programmes d'éducation et de formation sous un format accessible (Afrique du Sud, ministère de l'Emploi et du Travail 2022).

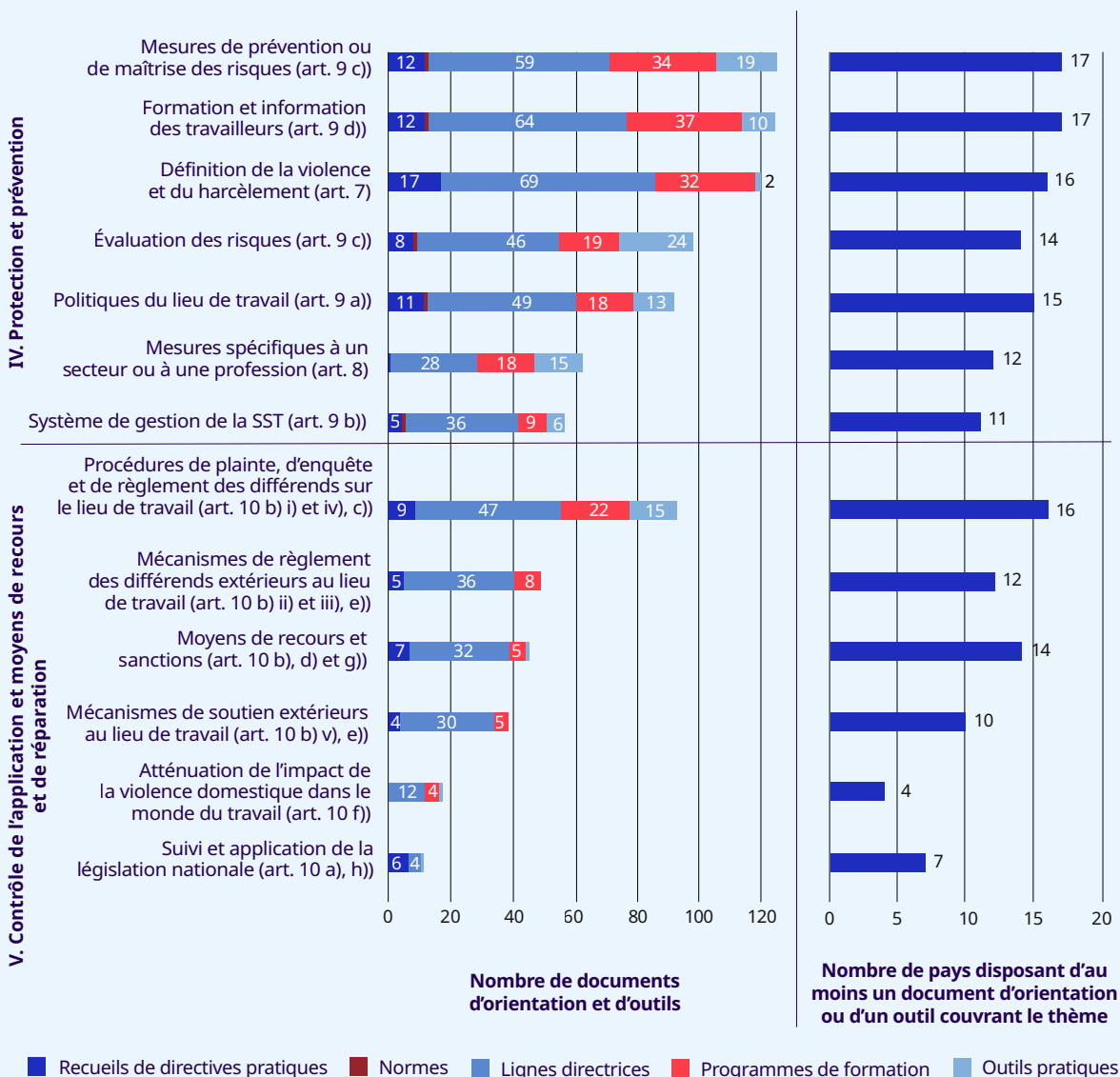
3.5.2. Contenu des orientations et des outils

La figure 3.3 présente le contenu des orientations et outils des pays examinés qui est relatif aux mesures principales découlant de la convention n° 190 pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement. Les dispositions de l'article 9 de

la convention sont particulièrement pertinentes du point de vue de la SST, car elles préconisent l'adoption d'instruments qui sont généralement utilisés dans la gestion de la SST sur le lieu de travail (comme décrit plus en détail ci-dessous).

L'article 9 b) de la convention n° 190 stipule que les employeurs doivent «tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui

► **Figure 3.3. Nombre de documents d'orientation et d'outils de 20 pays examinés, par intervention (comme stipulé par la convention n° 190)**



Note: Plusieurs thèmes par instrument sont possibles. Les services d'information et de consultation ne sont pas inclus car leur contenu et leur objectif dépendent de la demande du destinataire du service. Afin de pouvoir faire des comparaisons entre pays, seuls les 20 pays ayant fait l'objet d'un examen approfondi et pour lesquels les données recueillies sur les instruments non contraignants sont complètes sont représentés ici. Des exemples d'autres pays sont utilisés dans le texte pour illustrer les orientations et les outils.

Source: Compilation du BIT (n = 247).

y sont associés, dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail⁴². La formulation «gestion de la sécurité et de la santé au travail» a été sciemment choisie pour inclure les systèmes de gestion de la SST et d'autres approches de l'organisation de la SST (OIT 2018), même si elle porte idéalement sur la gestion des dangers et des risques par le biais des systèmes de gestion de la SST, comme le préconise la recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006. Ce système est un ensemble d'éléments interdépendants permettant de gérer efficacement les risques, qui associe la planification, la mise en œuvre, l'évaluation et l'action en vue d'une amélioration. Ces éléments suivent le principe de base du cycle «planifier, faire, vérifier, agir». Sur les 20 pays examinés, 11 promeuvent une telle démarche dans leurs orientations et outils sur la violence et le harcèlement (figure 3.3). Certains de ces pays ont appliqué le système spécifiquement à la violence et au harcèlement⁴³, tandis que d'autres ont intégré la violence et le harcèlement dans le système de gestion des risques psychosociaux⁴⁴ ou dans le système plus large de gestion de la SST⁴⁵. Ce groupe de pays est diversifié et aucune tendance ne se dégage par rapport au groupe de revenu ou à la région⁴⁶. Cependant, même si les pays ne promeuvent pas un système de gestion de la SST dans sa forme holistique (couvrant la planification, la mise en œuvre, l'évaluation et l'action en vue d'une amélioration), ils recommandent généralement des éléments d'un tel système.

L'article 9 a) de la convention n° 190 prévoit l'obligation pour l'employeur «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». Ces politiques constituent un élément essentiel du système

Seule la moitié des pays examinés fournissent des orientations sur l'évaluation des risques, pourtant essentielle à une prévention efficace de la violence et du harcèlement.

de gestion de la SST susmentionné, puisqu'elles définissent les objectifs du lieu de travail en matière de SST ainsi que les diverses responsabilités, les dispositions internes et les mesures préventives nécessaires pour atteindre ces objectifs⁴⁷. Plus de 90 documents d'orientation et outils provenant de 15 des 20 pays examinés ont été élaborés pour aider les employeurs à formuler de telles politiques (figure 3.3). Les éléments de politique généralement proposés par les orientations et les outils sont résumés dans l'encadré 3.1.

En outre, l'évaluation et la maîtrise des risques associés à la violence et au harcèlement dans le monde du travail font partie intégrante de la partie planification et mise en œuvre du système de gestion de la SST. L'article 9 c) de la convention n° 190 énonce ainsi la nécessité «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». L'objectif global de l'évaluation des risques est d'identifier les dangers et les risques associés à la violence et au harcèlement, afin de pouvoir les éliminer ou les limiter⁴⁸.

Il est intéressant de noter que, bien que l'évaluation des risques soit une étape essentielle dans la formulation de mesures préventives efficaces, la plupart des pays, ainsi que la plupart des orientations et

42 En général, 57 pour cent des orientations et des outils examinés qui traitent de l'évaluation et de la maîtrise des risques de violence et de harcèlement tiennent compte des risques psychosociaux qui y sont associés, ce qui démontre l'importance accordée aux risques psychosociaux dans la compréhension de la violence et du harcèlement.

43 Par exemple, WorkSafe New Zealand (2016) a appliqué la méthode planifier-faire-vérifier-agir à la violence au travail, et explique chaque élément en détail.

44 Par exemple, la ligne directrice de la Malaisie sur le stress mental traite de l'évaluation des risques psychosociaux et de la mise en œuvre de mesures de contrôle, tout en soulignant la nécessité d'évaluer ces mesures après leur introduction, et donc de contrôler, d'évaluer et de réviser régulièrement les mesures mises en place (Malaisie, DOSH 2001).

45 Par exemple, le guide de Singapour sur la gestion des événements explique en détail les processus de gestion des risques (préparation, évaluation des risques, mise en œuvre, tenue de registres, examen) pour la gestion des événements, et reconnaît la violence et le harcèlement comme l'un des principaux dangers à prendre en compte (Singapour, WSHC 2017).

46 Il en va de même pour la ratification des normes de l'OIT: parmi ces pays figurent la République-Unie de Tanzanie et Trinité-et-Tobago, qui n'ont ratifié ni la C.187 ni la C.155.

47 Voir la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, paragr. 14.

48 Alors que, dans ce contexte, le «danger» peut être tout ce qui a le potentiel de causer ou de contribuer à la violence et au harcèlement, le «risque» correspond à la probabilité et à la gravité de la violence et du harcèlement résultant de l'exposition au danger.

des outils sur la violence et le harcèlement, mettent directement l'accent sur les mesures préventives. Seuls 14 pays mentionnent l'évaluation des risques comme une étape préalable, et seuls dix fournissent des orientations sur la manière de mener une évaluation des risques de violence et de harcèlement (voir figure 3.3)⁴⁹. Pourtant, les orientations et outils sont particulièrement importants dans le domaine de l'évaluation des risques, comme l'a montré une enquête allemande: seule une entreprise sur cinq a pris en compte les risques psychosociaux lors de l'évaluation des risques sur le lieu de travail; outre les ressources limitées, l'une des raisons en est que le lien de causalité peu clair rend les risques psychosociaux plus difficiles à évaluer que les problèmes de SST «traditionnels» (Beck et Lenhardt 2019).

Afin d'identifier les dangers et d'évaluer les risques correspondants de violence et de harcèlement, les orientations et les outils d'évaluation des risques recommandent généralement de prendre en compte des types d'information d'arrière-plan et de premier plan. Les informations d'arrière-plan concernent les cas antérieurs de violence et de harcèlement et aident donc à mesurer leur ampleur. L'évaluation de ces données – en combinaison avec des variables contextuelles – peut ensuite aider à identifier des schémas d'incidents et de dangers contribuant à la fréquence de la violence et du harcèlement⁵⁰.

D'autre part, les informations de premier plan se concentrent directement sur les dangers qui augmentent le risque qu'un travailleur soit exposé à la violence et au harcèlement dans le futur. Ces facteurs se sont avérés complexes, multifformes et interdépendants, et comprennent des aspects individuels, liés au lieu de travail et au contexte (Zapf et Vartia 2020; Salin et Hoel 2020; CTC, UWO et UT 2022). La recommandation n° 206 préconise ainsi de prendre en compte les risques liés au milieu de travail, aux tiers, à la discrimination et à

la culture organisationnelle, y compris les dangers psychosociaux (paragraphe 8). Cette complexité des facteurs se reflète également dans les orientations et outils nationaux traitant de l'évaluation des risques de violence et de harcèlement. L'accent est notamment mis sur les dangers psychosociaux, qui sont traités soit explicitement en tant qu'antécédents de violence et de harcèlement⁵¹, soit implicitement, lorsque la violence et le harcèlement sont considérés comme un danger psychosocial en soi⁵². Les dangers suggérés concernent, entre autres, l'environnement du lieu de travail, la culture et le cadre de l'organisation, l'interaction avec des tiers et la situation de la tâche (pour des exemples, voir le tableau 3.4).

Les orientations et les outils examinés proposent trois méthodes principales de **recueil d'informations d'arrière-plan et de premier plan**. La première méthode consiste à consulter les travailleurs, par le biais d'enquêtes, d'entretiens ou d'ateliers. Les perceptions et les expériences des travailleurs sont non seulement indispensables pour identifier les dangers psychosociaux, mais aussi pour mesurer directement l'ampleur de la violence et du harcèlement (Velázquez et Jain 2021). À cette fin, plusieurs pays, dont le Chili, le Japon, l'Irlande et le Mexique⁵³, ont élaboré des questionnaires dont les employeurs peuvent se servir pour mener des enquêtes au sein de leur organisation⁵⁴. Pour sa part, le Danemark a fourni plusieurs instructions pour l'organisation d'ateliers dans les établissements de santé et de protection sociale, qui visent à identifier les dangers liés à la violence et au harcèlement en collaboration avec les membres du personnel et les patients (Vold som Udtryksform, sans date).

La deuxième méthode, qui consiste à examiner les dossiers administratifs, est complémentaire. Il peut s'agir de plaintes officielles et de rapports sur la violence et le harcèlement, ainsi que de mesures

49 Argentine, Canada, Danemark, Espagne, Irlande, Malaisie, Nouvelle-Zélande, République-Unie de Tanzanie, Singapour et Tunisie.

50 Par exemple en Espagne, la note technique de prévention (NTP) 489 propose d'établir une base de comparaison et/ou de regrouper les données recueillies dans des catégories telles que la situation (lieu de l'incident, environnement dans lequel l'incident s'est produit, raisons ou causes possibles, heure, etc.), la victime (travail effectué, sexe, âge, expérience, formation à la gestion des conflits, etc.), l'auteur (sexe, âge, comportement affiché, apparence, etc.), et le résultat (gravité de l'incident) (Espagne, INSST 1998).

51 Par exemple, Espagne, INSST (sans date); gouvernement du Canada (2021); Japon, MHLW (2019); Argentine, MTEySS (2018).

52 Par exemple, Arabie saoudite, Autorité de la santé publique (2022); Safe Work Australia (2022); Kenya, ministère de la Santé (2014); Belgique, Service public fédéral (sans date).

53 Chili, SUSESO (2022); Japon, MHLW (sans date); Irlande, HSA, SCA et CISM (sans date); Mexique, STPS (2018).

54 Ces questionnaires mesurent la violence et le harcèlement de différentes manières. Par exemple, le Danemark propose aux employeurs un questionnaire qui couvre en détail 21 types de comportements différents sur le lieu de travail qui peuvent être classés comme du harcèlement sexuel (Danemark, DWEA 2020). Le Japon a élaboré un questionnaire tout aussi détaillé sur le harcèlement hiérarchique (Japon, MHLW, sans date), tandis que le Chili a utilisé la méthode de l'autodéclaration pour intégrer quelques questions sur la violence et le harcèlement dans un questionnaire sur les risques psychosociaux (Chili, SUSESO 2022).

► **Encadré 3.1. Éléments d'une politique du lieu de travail sur la violence et le harcèlement**

La recommandation n° 206 (paragraphe 7 alinéas a) à g)) précise le contenu des politiques du lieu de travail sur la violence et le harcèlement, qui sont prévues à l'article 9 a) de la convention n° 190. Ces politiques doivent notamment (a) affirmer que la violence et le harcèlement ne seront pas tolérés, (b) établir des programmes de prévention de la violence et du harcèlement, (c) préciser les droits et obligations des travailleurs et de l'employeur, (d) comporter des informations sur les procédures de plainte et d'enquête, (f) garantir le droit à la vie privée et à la confidentialité et (g) comporter des mesures de protection contre la victimisation et les représailles. Ces éléments sont traduits à des degrés divers dans les orientations et outils nationaux examinés qui traitent des politiques du lieu de travail.

1. Tous les recueils de directives pratiques, lignes directrices et modèles examinés qui traitent des politiques du lieu de travail insistent beaucoup pour que celles-ci affirment clairement que la violence et le harcèlement ne seront pas tolérés, certains documents demandant en outre un engagement explicite de la part de la direction à traiter tout cas de violence et de harcèlement. Cet engagement s'accompagne généralement d'une recommandation visant à définir clairement la violence et le harcèlement, avec des exemples concrets de ce qui est constitutif de violence et de harcèlement. Les données montrent qu'un tel engagement formel de l'organisation en faveur d'une attitude de tolérance zéro contribue à une culture organisationnelle positive, exempte de violence et de harcèlement (Pate et Beaumont 2010). Dans le même temps, les déclarations de tolérance zéro demeurent un sujet controversé parmi les universitaires, qui relèvent qu'elles peuvent fixer des normes trop élevées à atteindre et que leur application peut créer des tensions entre les cadres et les salariés (Ferris, Deakin et Mathieson 2021).
2. Les informations sur les procédures de plainte et d'enquête, afin que les travailleurs sachent quoi faire et qui contacter au sein de l'entreprise en cas de violence et de harcèlement, constituent un autre élément central des politiques du lieu de travail sur la violence et le harcèlement. Cependant, peu de documents d'orientation recommandent explicitement de mentionner dans la politique que la confidentialité et le respect de la vie privée sont garantis ou que les plaignants sont protégés contre les représailles ou la victimisation pendant et après les procédures de plainte et d'enquête¹. Il est important de mentionner ces aspects car la peur d'une atteinte à sa réputation et de la divulgation est un obstacle majeur qui empêche les travailleurs de signaler des cas de violence et de harcèlement et de s'en plaindre (OIT 2022).
3. Il est généralement recommandé de communiquer au sujet des moyens de prévenir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail et du rôle des employeurs et des travailleurs pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement. Toutefois, cette recommandation est suivie à des degrés divers. Alors que certaines orientations et certains outils conseillent d'expliquer les mesures de prévention sur le lieu de travail et le rôle des cadres et des travailleurs dans la mise en œuvre de ces mesures², d'autres recommandent en outre de détailler les processus internes qui établissent, suivent et évaluent les mesures de l'organisation pour prévenir et maîtriser efficacement les risques de violence et de harcèlement³.
4. D'autres éléments recommandés dans les orientations et outils vont au-delà de ceux mentionnés dans la recommandation n° 206, comme l'énoncé des sanctions possibles⁴, et des informations sur les mesures de soutien interne et externe pour les victimes de violence et de harcèlement⁵.

1 Jordanie, ministère du Travail (2019b); Danemark, Arbejdstilsynet (sans date); Trinité-et-Tobago, EOC (2018); Botswana, Direction du travail et de la sécurité sociale (2002); Afrique du Sud, ministère de l'Emploi et du Travail (2022); Viet Nam, MOLISA, VCCI et VGCL (2015); WorkSafe New Zealand (2017b); Malte, NCPE (2005); Irlande, HSA et WRC (2021).

2 Par exemple, Malte, NCPE (2005); Inde, MWCD (2015); Viet Nam, MOLISA, VCCI et VGCL (2015).

3 Par exemple, gouvernement du Canada (2021); Irlande, HSA et WRC (2021); WorkSafe New Zealand (2017b); Trinité-et-Tobago, EOC (2018).

4 Par exemple, Danemark, Arbejdstilsynet (sans date); Commission des femmes des Philippines (2021).

5 Par exemple, gouvernement du Canada (2021); WorkSafe New Zealand (2017b); Malte, NCPE (2005).

indirectes telles que l'absentéisme et les congés de maladie, la rotation du personnel et les évaluations des travailleurs. Cette méthode est suggérée dans les lignes directrices élaborées par des pays comme la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni et l'Argentine⁵⁵.

La troisième méthode proposée consiste à utiliser les connaissances et les observations de la (des) personne(s) chargée(s) de l'évaluation des risques. Cette méthode est particulièrement importante pour évaluer les risques au niveau individuel. Par exemple, l'Autorité irlandaise chargée de la santé et de la sécurité a élaboré des listes de contrôle destinées aux travailleurs isolés afin qu'ils puissent auto-évaluer les risques de violence et de harcèlement (Irlande, HSA 2011). De leur côté, le Danemark et la Nouvelle-Zélande proposent des outils indicateurs pour identifier les dangers individuels et évaluer les risques de violence de la part des personnes hospitalisées (Vold som Udtryksform, sans date; WorkSafe New Zealand 2020).

Sur la base des informations recueillies et des dangers identifiés, le risque – c'est-à-dire la probabilité et la gravité de la violence et du harcèlement résultant d'une exposition à un danger particulier – est évalué et des mesures de maîtrise du risque sont mises au point. Pour faciliter ce processus, plusieurs pays, dont l'Arabie saoudite, l'Espagne, la Malaisie et Singapour⁵⁶, ont élaboré des formulaires d'évaluation des risques qui résument (entre autres) les dangers identifiés par rapport à la violence et au harcèlement, les risques associés, les mesures de maîtrise des risques proposées et les responsabilités supposées.

D'autres pouvoirs publics, principalement dans les pays à revenu élevé, ont mis au point des logiciels interactifs qui guident les employeurs tout au long du processus d'évaluation des risques. L'Australie, le Danemark, l'Espagne, la France et les Pays-Bas en sont des exemples⁵⁷. L'outil en ligne irlandais Work Positive^{ci} guide les employeurs à travers plusieurs étapes d'un système classique de gestion de la SST (Irlande, HSA, SCA et CISM, sans date). Il aide à organiser l'évaluation, en prodiguant des conseils sur le calendrier, sur la création d'un groupe de pilotage et pour obtenir l'engagement des principales parties prenantes de l'organisation. Il aide ensuite à identifier les risques au moyen des outils d'enquête auprès des salariés et d'autres indicateurs de résultats pour la main-d'œuvre⁵⁸, à explorer et à hiérarchiser les interventions, et à examiner les progrès accomplis⁵⁹.

Les **mesures de prévention ou de maîtrise des risques** efficaces et appropriées peuvent varier en fonction de la nature du lieu de travail et de la main-d'œuvre, et donc aussi en fonction des particularités du secteur de l'employeur (voir le tableau 3.2 ci-dessus sur les orientations sectorielles). Néanmoins, près de 130 documents d'orientation et outils provenant de 17 des pays examinés suggèrent ou présentent des mesures visant à prévenir ou à maîtriser les risques associés à la violence et au harcèlement. La plupart de ces mesures sont de nature générique⁶⁰, comme le stipulent les articles 9 et 10 de la convention n° 190 et comme le montre la figure 3.3, en ce sens qu'elles sont applicables à tout type d'entreprise, mais peuvent être adaptées aux circonstances locales. Ces mesures comprennent les politiques

55 WorkSafe New Zealand (2018); Royaume-Uni, NHS (2022); Argentine, MTEySS (2018).

56 Arabie saoudite, Autorité de la santé publique (2022); Espagne, INSST (2020); Malaisie, DOSH (2001); Singapour, WSHC (2021).

57 Australie, People at Work (sans date); Danemark, WEA (sans date (c)); Espagne, INSST (2022b); France, INRS (2020); Pays-Bas, Steunpunt RI&E (sans date).

58 L'enquête utilise des indicateurs vérifiés et validés pour mesurer le bien-être des salariés dans six domaines clés du travail: exigences, contrôle, soutien, relations, rôle et changement. Elle mesure également le bien-être des salariés à l'aide d'un indice composite du bien-être créé en combinant deux outils validés, le questionnaire sur la santé des patients (PHQ-4) et l'indice du bien-être en cinq points de l'Organisation mondiale de la santé (OMS-5).

59 L'inspection du travail néerlandaise est allée plus loin: elle a développé un outil électronique permettant aux organisations d'évaluer leurs mesures préventives en matière de violence et de harcèlement, et de vérifier si elles sont conformes aux obligations légales pertinentes. Une fois le processus terminé, l'outil identifie et propose des points à améliorer (Pays-Bas, Nederlands Arbeidsinspectie, sans date).

60 En ce qui concerne les risques psychosociaux – et donc la violence et le harcèlement –, trois stratégies de prévention sont généralement envisagées: la prévention primaire vise à prévenir un incident violent avant qu'il ne se produise; la prévention secondaire vise à éviter ou à réduire l'impact des conséquences négatives sur la santé potentiellement associées à l'exposition à la violence et au harcèlement; et la prévention tertiaire vise à adoucir l'impact des lésions ou des maladies subies en raison de violence et de harcèlement sur le lieu de travail et qui ont des conséquences durables pour le travailleur (Lippel 2016). Comme dans le cas des orientations et outils examinés, ce sont principalement des mesures de prévention primaire et secondaire qui sont suggérées, et dans une moindre mesure des mesures de prévention tertiaire.

► **Tableau 3.4. Exemples de dangers à prendre en considération par rapport à la violence et au harcèlement dans le monde du travail**

Pays	Exemples de dangers
Argentine	Les documents d'orientation argentins attirent l'attention sur plusieurs dangers liés à la structure organisationnelle, aux déséquilibres de pouvoir et aux styles de gestion. Il s'agit notamment du manque d'information et de formation sur les droits et les obligations des travailleurs et des cadres, d'un comportement négatif de la direction, de formes de promotion non transparentes, d'une répartition inégale des ressources techniques, économiques et humaines, de la formation de sous-groupes radicalisés et de l'absence de mécanismes permettant de corriger l'inégalité entre le pouvoir de négociation du secteur patronal et celui des travailleurs (Argentine, MTEySS 2018).
Australie	Safe Work Australia (2021c) met en avant la présence de facteurs de stress au travail, les styles d'encadrement négatifs, la mauvaise organisation du travail et les mauvaises relations professionnelles, des caractéristiques de la main-d'œuvre (comme la faible diversité des travailleurs, le nombre de jeunes, de nouveaux travailleurs et/ou de travailleurs migrants, la présence de groupes minoritaires et de formes atypiques d'emploi) et les déséquilibres de pouvoir selon le genre comme autant de facteurs qui augmentent le risque de harcèlement et, en particulier, de violence fondée sur le genre. En outre, le document d'orientation recommande de prêter attention aux facteurs liés à la tâche, comme les activités relatives à l'application de la loi (des policiers ou des agents pénitentiaires, par exemple), le travail solitaire ou hors site, et le travail dans des zones à forte criminalité ou dans des environnements imprévisibles.
Japon	S'agissant des facteurs contribuant au «harcèlement hiérarchique» au sein des organisations ¹ , le manuel officiel japonais attire notamment l'attention sur une charge de travail et une pression élevées, une mauvaise communication entre les patrons et les subordonnés, une culture et une éthique du travail compétitives et agressives, et le peu d'efforts déployés par l'entreprise pour prévenir le harcèlement hiérarchique (Japon, MHLW 2019).
Portugal	Pour faciliter l'évaluation des risques de violence physique, l'Autorité portugaise chargée des conditions de travail a élaboré une liste de contrôle à l'intention des employeurs, qui contient 27 questions sur les facteurs de risque susceptibles de conduire au harcèlement. Ces questions portent notamment sur l'environnement physique de travail et les mesures préventives, dont les mesures de sécurité physique; des informations sur les responsabilités des tiers; la formation des travailleurs à l'identification des facteurs de risque individuels pour les tiers et au règlement et à la prévention des conflits; et l'encouragement des attitudes positives, de la tolérance et du respect mutuel (Portugal, ACT 2022).

¹ Au Japon, le harcèlement hiérarchique décrit un comportement d'intimidation de la part d'un acteur (ou d'acteurs) qui a du pouvoir sur la cible de ce comportement sur le lieu de travail.

Source: Compilation du BIT.

du lieu de travail, la formation, les procédures de plainte et les mesures de soutien sur le lieu de travail. En outre, des exemples de mesures particulières visant à éliminer ou à réduire certains

risques d'incidents sont proposés. En fonction du type de violence, du secteur et de la profession, il peut s'agir de mesures portant sur l'environnement physique de travail⁶¹, la culture organisationnelle⁶²,

61 Par exemple, Singapour propose une série de mesures pour prévenir le harcèlement de la part des clients extérieurs. Il s'agit notamment d'installer des panneaux clairs et bien visibles à des endroits appropriés pour encourager un comportement respectueux, d'afficher sur les sites web de l'entreprise et sur les écrans plasma/LCD dans les locaux une notification indiquant que le harcèlement est un comportement inacceptable, d'augmenter l'éclairage à l'intérieur et autour du lieu de travail et de contrôler l'accès au bâtiment ou à certaines parties de celui-ci, par exemple au moyen de cartes d'accès ou de clés (Singapour, TAFEP 2022).

62 Par exemple, en ce qui concerne les brimades, la Malaisie suggère dans son guide destiné aux employeurs d'intégrer des canaux de communication et d'information ouverts dans la culture organisationnelle afin de désamorcer les tensions et les frustrations parmi les travailleurs et, en particulier, d'éliminer le tabou du silence. Les séances d'information, les réunions de personnel et de bureau et les discussions de groupe sont encouragées (Malaisie, DOSH 2001).

l'organisation et le comportement sur le lieu de travail⁶³, comme indiqué à la section 3.5.1⁶⁴.

Conformément à l'obligation de l'employeur de fournir aux travailleurs des **informations et une formation en matière de sécurité et de santé** au travail, comme le stipule la convention n° 155⁶⁵, la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement prévoit également l'obligation de l'employeur 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. (article 9, alinéa d))

►► L'accent est surtout mis sur les procédures organisationnelles de plaintes concernant les cas de violence et de harcèlement.

Cette obligation se retrouve dans les recueils de directives pratiques, les lignes directrices et les formations de 17 des pays ayant fait l'objet d'un examen approfondi. Les thèmes les plus recommandés dans ces formations comprennent le phénomène de la violence et du harcèlement et ses effets, les dispositions internes, y compris les politiques du lieu de travail, les procédures de plainte, le poste des acteurs impliqués⁶⁶, et les éventuelles mesures de maîtrise des risques en place⁶⁷.

En complément des efforts d'information et de formation déployés au niveau de l'employeur, 13 pays ont élaboré des orientations écrites destinées directement aux travailleurs, afin de les informer des dangers et des risques de violence et de harcèlement, des mesures de protection et de prévention possibles, et/ou de leurs responsabilités et droits associés. En outre, comme mentionné à la section 3.4.4, s'il existe des instructions et des supports pédagogiques pour les employeurs afin de faciliter leurs efforts de formation, il existe également des programmes de formation qui s'adressent directement aux travailleurs afin de les doter des connaissances et des compétences nécessaires pour prévenir ou maîtriser des risques particuliers de violence et de harcèlement. Dans les 20 pays examinés, ces programmes se limitent toutefois aux pays à revenu élevé, le Danemark et le Canada.

63 Pour prévenir la violence de la part de tiers, l'Espagne recommande notamment de veiller à ce que les effectifs soient adaptés à chaque tâche et à chaque moment de la journée, de fournir aux travailleurs des informations adéquates sur les procédures et les systèmes de travail, et de s'assurer que les programmes de service à la clientèle soient correctement conçus et gérés (Espagne, INSST 1998).

64 La participation des travailleurs à la sélection et à la configuration des mesures appropriées de maîtrise des risques est non seulement recommandée par la plupart des lignes directrices, mais aussi expliquée en détail par certaines d'entre elles. En Espagne, par exemple, les travailleurs peuvent apporter leurs connaissances et leur expérience, ce qui garantit que les mesures et les procédures adoptées sont pratiques et efficaces. En outre, de cette manière, le personnel consulté s'implique davantage pour contribuer et, en fin de compte, pour s'engager à mettre en œuvre des mesures (Espagne, INSST 1998).

65 Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, art. 19 c) et d).

66 Par exemple, l'Argentine souligne la nécessité de former tout le personnel chargé de concevoir, rédiger et mettre en œuvre la politique du lieu de travail sur la violence et le harcèlement, notamment en ce qui concerne la connaissance du cadre théorique et juridique en vigueur, la terminologie particulière existante, les effets sur la vie et la santé, les ressources disponibles et les stratégies pour les victimes dans cette situation (Argentine, Instituto Nacional de las Mujeres 2018). De même, en Irlande, la formation des responsables, des superviseurs et de l'ensemble du personnel, en particulier des nouveaux salariés, «devrait viser à identifier les facteurs qui contribuent à un environnement de travail exempt de harcèlement et à familiariser les participants avec leurs responsabilités et les problèmes qu'ils risquent de rencontrer. Cela est particulièrement important pour les membres du personnel qui sont les premiers responsables de la mise en œuvre de la politique du lieu de travail et du traitement des plaintes» (Irlande, IHREC 2022, 21). Pour sa part, El Salvador distingue trois groupes de travailleurs qui ont besoin de formation et d'informations différentes sur la manière de prévenir et de traiter le harcèlement sexuel: les travailleurs en général, les postes de direction et les acteurs impliqués dans les procédures de plainte (El Salvador, SAEPR 2013).

67 Par exemple, le guide saoudien sur la santé mentale recommande de multiples formations sur la violence des tiers en particulier, dont la formation de tous les salariés sur les moyens de gérer les individus en colère et de contacter la sécurité et demander de l'aide (Arabie saoudite, Autorité de la santé publique 2022).

Dans l'ensemble, bien que neuf des 20 pays examinés ne promeuvent pas de systèmes de gestion de la SST en rapport avec la violence et le harcèlement, les principaux éléments de ces systèmes sont des sujets centraux dans les orientations et les outils examinés. Comme le montre la figure 3.3, divers types d'orientations et d'outils sont utilisés, en particulier dans le cas de l'évaluation et de la maîtrise des risques, qui apportent un soutien à la mise en œuvre des mesures nécessaires, tandis que les mesures de maîtrise des risques ainsi que la formation et l'information des travailleurs ont fait l'objet d'une attention particulière.

Outre les instruments de SST susmentionnés, la **procédure de plainte** dans les organisations en cas de violence et de harcèlement⁶⁸ est un sujet de préoccupation central. Ici aussi, un mélange de différents types d'orientations et d'outils est utilisé pour aider les employeurs à élaborer et à mettre en œuvre des procédures pertinentes. Par exemple, le Mexique a préparé des guides d'entretien pour faciliter la communication avec la victime présumée, l'agresseur présumé et les témoins (Mexique, STPS 2020). De son côté, le Canada a mis au point un outil interactif de questions-réponses en ligne pour aider les employeurs et les cadres qui ont été informés par leurs salariés d'un cas de harcèlement ou de violence (Canada, EFPC, sans date). De même, pour les salariés, le ministère péruvien du Travail et de l'Emploi a développé un outil de questions-réponses en ligne qui aide à déterminer si la personne est victime de harcèlement (Pérou, MTPE, sans date). Cet outil fournit également des informations sur la manière de combattre le harcèlement.

Par ailleurs, 16 des 20 pays ayant fait l'objet d'un examen approfondi abordent la question des **moyens concrets de recours et des sanctions** en cas d'incidents de violence et de harcèlement. Les **mécanismes extérieurs de plainte et de règlement des différends** ainsi que les mesures de soutien externe sont moins souvent abordés, bien que cette constatation doive être nuancée, car les services d'information et de consultation, qui ne figurent pas dans la figure 3.3⁶⁹, jouent un rôle important dans ce contexte, comme nous l'avons

Il existe quelques variations entre les pays en ce qui concerne les types de violence et de harcèlement couverts, les pays à revenu élevé et les pays d'Europe et d'Asie se concentrant légèrement plus sur la violence et le harcèlement psychologiques dans leurs orientations et leurs outils.

vu à la section 3.4.6. Les orientations et outils sont moins souvent développés pour les inspecteurs du travail, afin de les conseiller sur le suivi de la mise en œuvre des instruments et l'application de la législation, le cas échéant. Toutefois, comme indiqué précédemment, le nombre limité d'instruments pertinents dans ce domaine peut s'expliquer par le fait que la recherche documentaire pour le présent rapport n'a porté que sur les orientations et les outils accessibles au public et n'a pas pris en compte les documents internes créés par les pouvoirs publics.

Une autre fonction centrale des orientations et outils examinés est de sensibiliser aux **définitions juridiques de la violence et du harcèlement** dans le monde du travail ou, en l'absence de telles définitions, comme en Espagne, à Trinité-et-Tobago et en Nouvelle-Zélande (voir section 3.3.1), de définir les concepts et leur champ d'application. Ces explications sont généralement complétées par des exemples illustrant quel type de comportement est ou n'est pas considéré comme de la violence et du harcèlement, ce qui permet de clarifier et de préciser davantage les concepts (juridiques).

Dans l'ensemble, les orientations et outils des 20 pays examinés tendent à couvrir les principales formes de violence et de harcèlement de manière exhaustive. La violence et le harcèlement physiques, psychologiques et sexuels sont abordés de manière relativement homogène, le harcèlement

68 Une nuance à noter ici est que les orientations et outils des pays de *common law* tendent à traiter plus fréquemment des procédures de plainte que les orientations et outils des pays de droit civil. Cela peut s'expliquer notamment par le fait que les systèmes de *common law* se fondent sur la jurisprudence et qu'il est donc plus nécessaire que dans les systèmes de droit civil d'établir des procédures explicites pour garantir la cohérence dans le traitement des affaires.

69 Les services d'information et de consultation ne sont pas inclus, étant donné que le contenu et l'orientation de ces services dépendent de la demande de leur destinataire.

La violence et le harcèlement au moyen des technologies de l'information et de la communication (TIC) et la violence domestique sont peu abordés dans les orientations et les outils.

psychologique recevant un peu plus d'attention⁷⁰. Il existe de légères différences entre les régions et les groupes de revenus. Alors que la violence et le harcèlement sexuels tendent à être abordés un peu plus fréquemment en Asie et dans le Pacifique, la violence et le harcèlement psychologiques font un peu plus souvent l'objet d'orientations et d'outils dans les pays à revenu élevé ainsi qu'en Europe et en Asie centrale⁷¹.

En outre, comme mentionné à la section 3.4.3, plusieurs documents d'orientation et outils ont été élaborés pour traiter de situations de travail particulières et des risques de violence et de harcèlement qui en découlent⁷², informant ainsi les employeurs et les travailleurs des dangers à prendre en compte dans les évaluations des risques et proposant des mesures spécifiques pour maîtriser les risques correspondants. Cependant, cette contextualisation et cette caractérisation des orientations et des outils ne sont pas des pratiques courantes dans tous les pays. C'est particulièrement le cas pour la violence et le harcèlement liés aux technologies de l'information et de la communication (TIC) : seuls quatre des 20 pays examinés (Canada, Danemark, Espagne et Nouvelle-Zélande) ont élaboré des orientations et des outils spécifiquement conçus pour traiter les questions liées aux TIC dans le monde du travail. Cette question est pourtant devenue pressante : les recherches montrent que le

► Encadré 3.2. Exemples d'orientations et d'outils pour lutter contre le harcèlement au moyen des TIC dans le monde du travail

L'**Espagne** a élaboré un guide pour les centres d'appel sur la gestion des risques psychosociaux, qui préconise notamment une formation aux compétences émotionnelles et conversationnelles pour faire face aux insultes des appelants (Espagne, INSST 2022a).

Le **Danemark** fournit des recommandations générales aux employeurs et aux travailleurs pour prévenir le harcèlement en ligne, notamment en ce qui concerne la protection de la confidentialité des données et les comportements acceptables en matière de publication (Vold som Udtryksform 2021).

La **Nouvelle-Zélande** donne des orientations sur la manière de réagir en cas de harcèlement en ligne au travail, notamment les captures d'écran et le blocage de la personne (Nouvelle-Zélande, netsafe 2018).

Les partenaires sociaux et des acteurs privés ont élaboré d'autres orientations et outils pour traiter ces questions. Par exemple, au Royaume-Uni, le syndicat de la fonction publique UNISON (2013) propose un guide destiné aux écoles pour protéger les enfants et le personnel contre le cyberharcèlement, tandis que le fournisseur mondial de services d'information Thomson Reuters (2022) a créé une application pour les journalistes et les professionnels des médias afin de documenter et de gérer le harcèlement et les abus en ligne, leur permettant de bloquer, de désactiver ou d'enregistrer des commentaires à grande échelle.

70 La violence et le harcèlement physiques sont abordés par 70 pour cent des instruments identifiés, la violence et le harcèlement psychologiques par 80 pour cent et la violence et le harcèlement sexuels par 74 pour cent. Le fait que le harcèlement psychologique reçoive un peu plus d'attention peut traduire un plus grand besoin d'orientation à cet égard, puisqu'il s'agit d'un phénomène complexe, difficile à appréhender et impliquant l'impression subjective des individus (Lerouge, cité dans Testard-Vaillant (2018)).

71 Pour l'Asie et le Pacifique, la répartition est de 55 pour cent sur le plan physique, 71 pour cent sur le plan psychologique et 92 pour cent sur le plan sexuel; pour l'Europe et l'Asie centrale, la répartition est de 68 pour cent sur le plan physique, 82 pour cent sur le plan psychologique et 59 pour cent sur le plan sexuel; pour le groupe à revenu élevé, la répartition est de 69 pour cent sur le plan physique, 80 pour cent sur le plan psychologique et 71 pour cent sur le plan sexuel.

72 Il s'agit notamment du cyberharcèlement (Safe Work Australia 2021a), de la violence exercée par les clients (Allemagne, DGUV 2015) et de la violence et du harcèlement pendant le travail tardif ou le travail en isolement (Canada, CCHST 2020, 2021b).

cyberharcèlement au travail devient aussi courant que les formes non électroniques de harcèlement (EU-OSHA 2017), de sorte que des mesures innovantes et efficaces sont nécessaires pour maîtriser le risque de harcèlement lié aux TIC, y compris la protection de la confidentialité des données (voir encadré 3.2).

Un autre sujet rarement abordé par les orientations et outils est la violence domestique (comme le stipule la convention n° 190, article 10 f)), malgré ses effets néfastes connus sur le comportement professionnel et la capacité de travail des victimes, ainsi que sur la productivité et les coûts de recrutement et de rétention (ONU-Femmes 2020; OIT 2020a). Seuls quatre des 20 pays ayant fait l'objet

d'un examen approfondi ont élaboré des orientations et des outils dans ce domaine. Le tableau 3.5 résume des exemples du monde entier. Les employeurs ont toujours affirmé que la violence domestique était essentiellement une affaire de famille et qu'elle n'avait pas de rapport avec le lieu de travail. Toutefois, la pandémie de COVID-19 et l'adoption généralisée du travail à distance dans divers pays ont contraint les employeurs à reconsidérer ce postulat. Il en ressort que de nombreux employeurs reconnaissent désormais l'importance de lutter contre la violence domestique et ont pris des mesures pour assurer la sécurité sur le lieu de travail à distance (OIT 2021a).

► **Tableau 3.5. Sélection d'orientations et d'outils sur la prévention et le traitement de l'impact de la violence domestique sur le monde du travail**

Pays	Sélection d'orientations et d'outils sur la violence domestique
Argentine	En Argentine, un guide a été élaboré sur ce qu'il convient de faire étape par étape en cas de violence domestique apparente à l'encontre d'un(e) salarié(e). Il comprend des conseils sur la manière de traiter les victimes, y compris par des mesures d'urgence (Argentine, Instituto Nacional de las Mujeres 2018).
Nouvelle-Zélande	Le «Workplace Policy Builder» du gouvernement néo-zélandais a créé un outil interactif en ligne qui guide les employeurs dans les étapes à suivre pour créer des politiques du lieu de travail sur la violence familiale (Employment New Zealand 2022).
États-Unis	La norme nationale sur la prévention et l'intervention en matière de violence au travail propose d'inclure la violence domestique dans la politique du lieu de travail et de former le personnel de SST et les superviseurs à reconnaître les signes d'alerte et à réagir de manière appropriée. Elle contient en outre une liste complète de signes d'alerte et une série de questions permettant d'évaluer les risques encourus par un(e) salarié(e). Elle propose également plusieurs mesures de sécurité, telles qu'un accès restreint au lieu de travail pour l'agresseur et des horaires de travail flexibles pour la victime (États-Unis, ANSI 2011).
Australie, Canada	Il existe différentes approches en matière de procédures de plainte. L'Australie recommande de consulter les victimes pour s'assurer qu'elles «gardent le contrôle de leur situation et ne sont pas involontairement exposées à un risque supplémentaire, ce qui peut se produire avec certaines formes de violence et d'agression, telles que la violence familiale et domestique» (Gouvernement d'Australie-Occidentale 2022). En revanche, au Canada, le Conseil des ressources humaines du secteur culturel affirme que les organisations qui apprennent qu'un travailleur ou une travailleuse est ou a été victime de violence domestique doivent agir et le signaler, même si la victime refuse de l'aide (Canada, Conseil des ressources humaines du secteur culturel 2019).
Honduras	Les partenaires sociaux fournissent également des orientations: l'organisation des employeurs du Honduras a créé une plateforme en ligne qui contient des informations complètes pour ses membres sur la manière d'aborder la violence domestique au travail, ainsi que des supports de communication et des vidéos sur le sujet. L'organisation propose aussi un séminaire sur la violence domestique (Honduras, Asociación Hondureña de Maquiladoras, sans date).

Source: Compilation du BIT.

► 3.6. Fourniture d'orientations et d'outils au niveau national

Compte tenu de la grande variété de types d'orientations et d'outils, cette section examine de plus près l'utilisation de ces différentes formes d'instruments au niveau national. L'analyse s'appuie sur l'examen approfondi des 20 pays sélectionnés.

Le tableau 3.1 donne un aperçu du nombre d'orientations et d'outils disponibles identifiés dans chacun des 20 pays examinés. Il montre de grandes différences, allant d'un instrument en Géorgie, au Kenya et à la Barbade à 46 instruments au Canada (un chiffre qui ne tient même pas compte de ceux qui sont également disponibles dans les provinces canadiennes, comme les 27 orientations et outils supplémentaires proposés par les pouvoirs publics de la seule Colombie-Britannique). Un tel décalage existe également au sein des régions de l'OIT et des systèmes juridiques, où aucune tendance claire n'a pu être détectée, que les pays aient ou non ratifié les conventions de l'OIT relatives à la SST (C.155 et/ou C.187, voire C.190). Toutefois, une tendance semble se dégager par rapport aux groupes de revenus, les pays à revenu élevé tels que le Canada, le Danemark, l'Espagne, l'Irlande et la Nouvelle-Zélande offrant souvent plus d'orientations et d'outils sur la violence et le harcèlement que les autres groupes de revenus⁷³. Par ailleurs, les orientations et outils consacrés à la violence et au harcèlement fondés sur le genre n'apparaissent que progressivement, comme l'explique l'encadré 3.3.

Malgré ces différences, plusieurs points communs peuvent être observés. La grande majorité des pays examinés utilisent une combinaison des six types d'orientations et d'outils. Les lignes directrices fournissant des conseils pratiques et des solutions en matière de violence et de harcèlement sont les plus courantes. Des services de consultation et d'information sont également disponibles dans la plupart des pays, alors que les normes sont rarement utilisées en ce qui concerne la violence et le harcèlement dans le monde du travail (comme indiqué dans la section 3.4.2).

Un autre point commun est le rôle prépondérant des autorités et organismes compétents en matière de SST dans la fourniture d'orientations et d'outils dans les pays examinés⁷⁴. Dans l'ensemble, 66 pour cent de ces instruments ont été réalisés ou proposés par les autorités et les organismes de SST. Les autres fournisseurs d'orientations et d'outils sur la violence et le harcèlement sont les pouvoirs publics dans les domaines de la non-discrimination et de l'égalité (Canada, Irlande, Nouvelle-Zélande, Philippines, Trinité-et-Tobago), de la santé (Canada, Irlande, Trinité-et-Tobago) ou de la justice (Argentine).

Il est utile de disposer d'une gamme diversifiée d'orientations et d'outils dans la mesure où cela crée un système d'appui complet et personnalisé pour les employeurs et les travailleurs. Les pays en disposant d'un nombre relativement élevé ont tendance à consacrer plus fréquemment des orientations et outils à des secteurs, des situations de travail et des types d'emploi particuliers, ou à des types de violence et de harcèlement, fournissant ainsi des orientations adaptées aux besoins de groupes cibles. Dans l'ensemble, les orientations et outils examinés fournis par les pouvoirs publics sont souvent complémentaires dans les pays concernés, soit parce qu'ils adaptent les orientations aux particularités comme décrit ci-dessus, soit parce qu'ils proposent des types d'orientations et d'outils complémentaires sur le même sujet (comme des lignes directrices sur l'évaluation des risques, accompagnées d'une formation vidéo et de formulaires d'évaluation des risques). De cette manière, ils accompagnent et facilitent le processus de mise en œuvre des interventions d'une manière plus complète.

Dans le même temps, le simple fait d'examiner le nombre d'orientations et d'outils présentés dans le tableau 3.1 donne certes une bonne indication de leur utilisation, mais il présente également ses limites. En effet, un nombre relativement élevé d'orientations et d'outils ne se traduit pas nécessairement par un système d'appui complet pour

73 Cette tendance peut s'expliquer par le fait que les autorités responsables de la SST dans les pays à revenu élevé disposent généralement de plus de ressources pour élaborer des orientations et des outils.

74 Les autorités et organismes de SST sont classés comme tels à partir des [fiches pays de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail](#); il peut s'agir d'agences spécialisées dans la SST et d'inspections du travail, d'instituts nationaux de SST et/ou de ministères compétents.

► Encadré 3.3. Orientations et outils consacrés à la violence et au harcèlement fondés sur le genre

Voici quelques exemples d'orientations et d'outils consacrés à la violence et au harcèlement fondés sur le genre.

- En janvier 2021, l'agence fédérale australienne de SST, Safe Work, a publié des lignes directrices nationales sur la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail (Safe Work Australia 2021b). En novembre 2022, Work Safe Victoria, agence pionnière dans les initiatives de SST et d'égalité de genre, a réalisé un guide pour les employeurs sur la violence fondée sur le genre au travail, y compris le harcèlement sexuel (Australie, WorkSafe Victoria 2022).
- En novembre 2020, la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) a publié des orientations utiles sur la lutte contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes dans le monde du travail pour le secteur des transports (ETF 2020).
- La stratégie diffusée en octobre 2023 par l'agence australienne de SST Safe Work NSW (Nouvelle-Galles du Sud) constitue peut-être l'orientation la plus utile sur la manière de transformer un régime réglementaire de SST pour faire face aux risques de violence et de harcèlement fondés sur le genre. L'objectif de ce plan quadriennal est «la prévention des comportements préjudiciables fondés sur le genre dans les lieux de travail de la Nouvelle-Galles du Sud, en mettant d'abord l'accent sur le harcèlement sexuel» (Australie, Safe Work NSW 2023). Le plan est:
 - axé sur la prévention (visant à aider les personnes qui dirigent des entreprises et des établissements à «adopter des approches axées sur la prévention pour s'attaquer aux causes sous-jacentes du harcèlement sexuel sur le lieu de travail»);
 - collaboratif («Les activités de la stratégie seront conçues par le biais d'une consultation active, de l'engagement et de la collaboration avec les parties prenantes, y compris les travailleurs et leurs représentants, et adopteront une approche centrée sur la personne et tenant compte des traumatismes»);
 - fondé sur la culture de la sécurité (en développant «une culture de la SST plus forte qui intègre des approches systématiques de la gestion des risques de SST, en reconnaissant que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail se recoupe et se combine souvent avec d'autres dangers psychosociaux»);
 - ciblé («Safe Work NSW adoptera [...] des mesures d'application basées sur le risque de préjudice, et prendra des décisions fondées sur des données solides, des recherches et des éléments probants»).

Ailleurs, la prévention du harcèlement sexuel et d'autres formes de violence et de harcèlement fondés sur le genre est souvent intégrée dans des cadres de gestion des risques neutres du point de vue du genre pour les risques psychosociaux (en Europe et au Québec, Canada) ou pour la violence et les comportements agressifs en général (au Canada, dans les juridictions provinciales de droit fédéral et de *common law*, et aux États-Unis).

Les orientations sur les politiques en matière de plainte pour harcèlement sexuel diffusées par les institutions des droits de l'homme ont souvent monopolisé l'espace réglementaire de lutte contre le harcèlement sexuel, malheureusement. Il en résulte une négligence de longue date de la prévention primaire du harcèlement sexuel et d'autres formes de violence et de harcèlement fondés sur le genre, d'où l'importance de la C.190 pour remettre l'évaluation des risques au premier plan.

Note: Cet encadré s'appuie sur une étude réalisée pour le compte de l'OIT par R. Cox, intitulée *Addressing Gender-Based Violence and Harassment in a WHS (Work Health and Safety) Framework* (OIT, à paraître).

les employeurs et les travailleurs. Tout d'abord, il existe un risque que ces instruments manquent de complémentarité dans leur contenu et leur portée. À El Salvador, par exemple, ils se sont surtout concentrés sur le secteur public ainsi que sur le harcèlement sexuel et la violence à l'égard des femmes, laissant de côté d'autres types de violence et de harcèlement ainsi que le secteur privé. De plus, différentes autorités publiques peuvent fournir des orientations et des outils supplémentaires, ce qui peut générer une certaine confusion chez les employeurs et les travailleurs quant à l'orientation à suivre. Par exemple, plusieurs personnes interrogées lors d'une consultation publique sur la violence et le harcèlement au travail en Nouvelle-Zélande ont indiqué que le partage des responsabilités dans ce domaine entre le ministère de l'Entreprise, de l'Innovation et de l'Emploi, l'agence de SST WorkSafe et la Commission des droits de l'homme entraînait «un manque de responsabilité et des orientations confuses pour les entreprises et les travailleurs» (FrankAdvice 2021, 5). Il est important à cet égard de renforcer la coordination entre les autorités compétentes en ce qui concerne l'élaboration de ces orientations et outils, et de créer des centres d'information offrant une vue d'ensemble de ces instruments et permettant d'y accéder facilement.

Il convient également de noter que le nombre de documents d'orientation et d'outils présentés dans le tableau 3.1 ne reflète pas nécessairement tous les efforts des pouvoirs publics, en particulier en matière de formation. Par exemple, le Bangladesh a mis en place un programme de formation qui couvre notamment (sans s'y limiter) des sujets tels que la violence, le harcèlement, les pratiques déloyales en matière de travail et la discrimination antisyndicale sur le lieu de travail. Rien que sur la période de juillet 2020 à juin 2022, la Direction du travail a formé 19 939 travailleurs, cadres et fonctionnaires (Bangladesh, Direction du travail 2023).

Comme le montre la section 3.5, les orientations et les outils peuvent jouer un rôle important et multiforme dans l'application de la législation à la violence et au harcèlement ou dans la mise en œuvre efficace et efficiente des instruments de SST sur le lieu de travail. Cependant, les pouvoirs publics doivent activement remplir ce rôle pour en exploiter tout le potentiel. Cela est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit de déterminer si les orientations et outils sont suffisamment détaillés. En particulier dans le domaine de l'évaluation des risques (comme indiqué à la section 3.5.2), il se peut que ces instruments n'exploitent pas pleinement leur potentiel pour compléter la législation, soit parce qu'ils ne précisent pas les mesures à prendre⁷⁵, soit parce qu'ils ne s'accompagnent pas d'outils pratiques comme des questionnaires, des formulaires d'évaluation des risques ou des outils électroniques qui permettraient de réduire la complexité et d'économiser du temps et des ressources, notamment pour les petites et moyennes entreprises (EU-OSHA 2022).

Enfin, comme nous le verrons au chapitre 4, un large éventail d'orientations et d'outils au niveau national ne se traduit pas nécessairement par une forte adhésion et une mise en œuvre efficace, ce qui n'est pas seulement dû à la nature non contraignante de ces instruments. Les employeurs doivent investir du temps et des efforts pour réellement utiliser ces supports et trouver de bonnes solutions à leur propre situation par rapport à la violence et au harcèlement. Cependant, le manque de ressources, l'instabilité et la fluctuation du personnel, ainsi que les processus de travail parallèles exigeant des ressources font qu'il est souvent difficile pour les organisations de trouver et d'adopter les instruments adaptés à leur propre situation (Jaspers et coll. 2022). En conséquence, il est d'autant plus important que les entreprises bénéficient non seulement d'un soutien plus individuel et adapté, mais aussi d'une plus grande sensibilisation aux avantages à long terme de mener des interventions pertinentes en matière de violence et de harcèlement.

75 Par exemple, en Afrique du Sud, le code de bonnes pratiques sur la prévention et l'élimination du harcèlement sur le lieu de travail précise que l'obligation légale de l'employeur de prévenir toutes les formes de harcèlement sur le lieu de travail inclut la nécessité d'évaluer les risques, mais ne précise pas comment cette évaluation doit être menée (Afrique du Sud, ministère de l'Emploi et du Travail 2022).

► 3.7. Autres facteurs contribuant à la prévention de la violence et du harcèlement par le biais de la SST

3.7.1. Orientations et outils fournis par des acteurs autres que les pouvoirs publics

Bien qu'il faille reconnaître leur importance et leur autorité en tant que documents officiels, les orientations et outils des pouvoirs publics ne sont pas la seule source d'orientation pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. De fait, ils peuvent être intégrés dans un système de soutien plus riche au niveau national qui englobe les partenaires sociaux⁷⁶, la société civile et les organisations à but non lucratif⁷⁷, et d'autres acteurs privés⁷⁸ qui apportent une légitimité, une expertise et des ressources supplémentaires pour créer et faire respecter de nouvelles normes visant à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail (Leka et Jain 2022; voir également le chapitre 4 pour plus d'informations).

Dans leur fonction de représentants des employeurs et des travailleurs, qui dispensent donc un appui, une éducation et de la formation à leurs membres, les partenaires sociaux peuvent en particulier jouer un grand rôle en soutenant la mise en œuvre de lois et de politiques, précisées et adaptées aux besoins de leurs membres ou de leurs secteurs. Comme nous le verrons au chapitre 4, les partenaires sociaux ont joué dans certains pays un rôle particulièrement actif à cet égard. Par ailleurs, dans une enquête du BIT menée auprès de 90 syndicats de l'industrie du divertissement, 47 pour cent ont répondu qu'ils avaient organisé

des campagnes de sensibilisation sur la violence et le harcèlement, 45 pour cent avaient élaboré des codes de conduite⁷⁹, et 38 pour cent avaient mis en place des lignes d'assistance téléphonique et des points de contact pour prodiguer des conseils sur ces questions (OIT 2020b).

►► Les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle central en adaptant les outils liés à la violence et au harcèlement aux besoins de leurs membres ou de leurs secteurs.

En outre, divers orientations et outils existent également au-delà du niveau national. Bien qu'ils ne soient pas conçus pour des contextes nationaux particuliers, ils peuvent constituer un solide point de référence et une source d'inspiration, surtout en l'absence de législation et d'orientations et outils au niveau national⁸⁰. Au niveau international, les orientations et outils sont fournis à la fois par les partenaires sociaux et par diverses organisations intergouvernementales, principalement sous la forme de lignes directrices et de manuels, mais aussi de modèles, d'exemples et de formations (voir l'annexe). Depuis l'adoption de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206 en 2019, et depuis qu'un «milieu de travail sûr et salubre» est devenu un droit fondamental au travail en 2022⁸¹, l'OIT se trouve dans une position particulièrement stratégique pour fournir des orientations et des outils, et

76 Par exemple, Türkiye: Tüsiad (2016); Inde: EEPC (sans date); France: FNSAC-CGT (2022); Canada: TUAC (sans date).

77 Par exemple, Safe Ireland (sans date); Women Watch China (2010); Espagne: MC Mutual (2014); Danemark: Vold som Udtryksform (2021).

78 Par exemple, Singapore Legal Advice (2022); Canada Vie (sans date); Afrique du Sud: Legal Leaders (sans date).

79 Bien que ces codes de conduite n'aient pas la même autorité que ceux qui émanent des pouvoirs publics, leur violation peut néanmoins avoir des conséquences, comme la perte de la qualité de membre. Ils peuvent également devenir une référence ou un cadre partagé et peuvent, par exemple, être utilement annexés aux contrats ou être largement diffusés dans le secteur. Par exemple, tous les membres de l'industrie du spectacle vivant de l'Australie ont l'obligation de respecter le recueil de directives pratiques pour prévenir la discrimination, le harcèlement, le harcèlement sexuel et les brimades sur le lieu de travail (Australian Live Performance Industry 2018).

80 Par exemple, des informateurs experts et des régulateurs en Australie, qui ont été interrogés par Potter et coll. (2019a), ont indiqué qu'ils consultaient les politiques internationales pour guider les organisations dans la gestion des dangers psychosociaux.

81 Voir également la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, section 2.

elle le fait dans différents contextes. Parallèlement à plusieurs lignes directrices et modèles au niveau mondial⁸², l'OIT fournit des orientations nationales sur la violence et le harcèlement, principalement par le biais de la coopération au développement qui englobe diverses formes d'assistance pour renforcer les capacités techniques, organisationnelles et institutionnelles des gouvernements, des employeurs et des travailleurs⁸³. Le système de contrôle de l'OIT peut également être considéré comme une forme d'orientation, du moins pour les gouvernements, puisqu'il examine régulièrement l'application des normes et signale les domaines dans lesquels elles pourraient être mieux appliquées (voir également la section 2.5)⁸⁴.

D'autres instruments sont développés au niveau régional. L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) en est un exemple en Europe. Outre plusieurs lignes directrices et infographies sur le sujet (par exemple, EU-OSHA 2002, 2003, 2014, sans date), elle a mis au point une série d'outils interactifs d'évaluation des risques en ligne (OiRA), qui tiennent compte des risques psychosociaux, et donc de la violence et du harcèlement, et sont utilisés par des milliers d'entreprises à travers l'Union européenne (EU-OSHA 2021).

3.7.2. Le rôle des politiques nationales de SST

Outre les orientations et les outils, un autre facteur susceptible de peser sur l'efficacité de la prévention est la mesure dans laquelle la question de la violence et du harcèlement 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» (C.190, article 11 a)). En matière de SST, les politiques nationales sont des instruments

de gouvernance clés qui visent à promouvoir des principes de base guidant l'action tant au niveau national qu'au niveau de l'entreprise (C.187, article 3(3)) et, en fin de compte, à prévenir les accidents du travail et les atteintes à la santé «en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable» (C.155, article 4(2)).

Pourtant, comme le montrent les pays ayant fait l'objet d'un examen approfondi, ces politiques fonctionnent moins (voire pas du tout) comme une source d'orientation sur la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement que comme un moyen de sensibiliser le grand public à l'importance du sujet dans le domaine de la SST. Si la majorité des pays examinés ont élaboré des politiques nationales de SST⁸⁵, seuls le Danemark, El Salvador, l'Espagne et l'Irlande soulignent l'importance des risques psychosociaux dans leurs politiques nationales de SST, et seuls le Danemark et l'Espagne font explicitement (bien que brièvement) référence à la violence et au harcèlement⁸⁶. Ainsi, dans le cas de l'Espagne, la politique nationale de SST stipule que le principe de base est de «contribuer à l'intégration de tous les groupes en luttant contre toutes les formes de discrimination, de harcèlement et de violence sur le lieu de travail» (Espagne, INSST 2023, 52).

3.7.3. Initiatives de sensibilisation

Les efforts nationaux de sensibilisation tant à la disponibilité d'orientations et d'outils qu'au phénomène lui-même constituent un autre facteur clé pour l'efficacité de la prévention et de l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Dans l'UE, par exemple, il a été

82 Voir l'annexe pour une vue d'ensemble des orientations et des outils de l'OIT, dont certains ont été créés en collaboration avec d'autres organisations internationales telles que l'OMS. Les travaux en cours sont également axés (entre autres) sur de nouveaux outils pratiques, par exemple sur l'évaluation des risques.

83 Ces diverses formes d'assistance vont de l'organisation de formations et du renforcement des capacités institutionnelles à l'élaboration de lignes directrices. Par exemple, l'OIT aide les mandants du Bangladesh et de la Jordanie à organiser des formations gratuites sur la violence fondée sur le genre et (dans le cas de la Jordanie) à créer un mécanisme de plainte et des procédures de suivi. Le bureau de pays de l'OIT en Argentine a quant à lui élaboré un guide destiné aux travailleuses domestiques, qui contient des recommandations relatives à la violence et au harcèlement.

84 Les dialogues sur la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail peuvent ne pas se limiter à la C.190 récemment adoptée, mais porter aussi sur des normes telles que la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, qui contiennent toutes deux des dispositions relatives à la violence et au harcèlement.

85 Afrique du Sud, Argentine, Bangladesh, Danemark, El Salvador, Espagne, Géorgie, Irlande, Kenya, Malaisie, Nouvelle-Zélande, République-Unie de Tanzanie, Rwanda, Singapour.

86 Au Danemark, la Stratégie 2020 indique que l'élaboration d'un décret-loi sur la violence et le harcèlement est une priorité.

constaté que le manque de sensibilisation dans les entreprises constituait un obstacle majeur à la mise en place de procédures de gestion de la violence et du harcèlement (EU-OSHA 2022). En conséquence, la convention n° 190 demande aux États de s'efforcer de garantir que «des initiatives sont prises en la matière, notamment des campagnes de sensibilisation» (article 11 c)). Il s'avère que ces initiatives englobent diverses mesures dans le monde, notamment:

- ▶ la mise en place d'observatoires pour informer le public sur l'ampleur de la violence et du harcèlement et pour élaborer des orientations et des outils⁸⁷;
- ▶ des initiatives de coordination des efforts de renforcement des capacités⁸⁸;
- ▶ des initiatives de récompense publique⁸⁹;
- ▶ des initiatives de financement⁹⁰;
- ▶ des campagnes de sensibilisation, de communication et d'information⁹¹.

Il n'est pas toujours facile de faire la distinction entre ces initiatives et les orientations et outils susmentionnés. Les orientations et les outils sont souvent le fruit d'initiatives concertées et collectives. En outre, la sensibilisation à l'ampleur et aux effets de la violence et du harcèlement, ainsi qu'aux mesures pour y remédier, fait partie intégrante des orientations et des outils (voir les sections 3.3 et 3.5.2). Néanmoins, les initiatives comprenant des campagnes de sensibilisation complètent les orientations et les outils dans la mesure où elles contribuent à sensibiliser le public à la violence et au harcèlement en général, et à l'existence d'orientations et d'outils en particulier, et conduisent donc à une plus grande utilisation de ces derniers.

Finalement, les efforts déployés pour lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail dépendent du contexte dans lequel ils s'inscrivent. Ces facteurs macro-environnementaux englobent aussi bien le climat politique que l'éthique des affaires dans un pays donné⁹². De fait, on attend de plus en plus des employeurs du monde entier qu'ils promeuvent la santé des travailleurs et qu'ils agissent de manière responsable. Cette notion de responsabilité sociale des entreprises pourrait susciter et encourager une gestion efficace des risques psychosociaux, dont la violence et le harcèlement, bien que les recherches soient encore rares à ce sujet (Jain 2018). Les normes sociétales et culturelles pèsent en outre sur ce qui est considéré comme constitutif de violence et de harcèlement et sur le degré d'acceptation de ces comportements (SFI 2019; OIT 2022). Parallèlement, des mouvements sociaux tels que #MeToo peuvent contribuer à sensibiliser le public et à encourager les interventions sur le lieu de travail en matière de violence et de harcèlement (Houseman 2019).

87 Par exemple, en Espagne: [Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminacion](#); en Argentine: [Observatorio de Violencia Laboral](#).

88 Par exemple, au Népal, un groupe d'action sur la convention n° 190 a été créé, qui coordonne les activités de renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs (OIT 2021b).

89 Par exemple, à Taiwan (loi de 2009 sur la prévention du harcèlement sexuel, art. 5), en Équateur ([Sello Empresa Segura](#)) et à Malte (Malte, NCPE 2017), des certifications et des prix sont décernés aux organisations qui promeuvent des lieux de travail exempts de violence et de harcèlement.

90 Par exemple, le Fonds pour la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail du gouvernement du Canada investit 3,5 millions de dollars par an dans des projets qui créeront des lieux de travail plus sûrs pour les salariés sous réglementation fédérale. Les organisations partenaires reçoivent des fonds pour développer conjointement des outils et des ressources sectoriels qui traitent de ces questions liées au lieu de travail (gouvernement du Canada 2020).

91 Par exemple, l'Institut de Santé et de Sécurité au Travail de Tunisie a mené des campagnes de sensibilisation sur les risques psychosociaux (Tunisie, ISST 2012). En Australie, la campagne «Stop the Violence» visait à sensibiliser aux cas de violence et d'agression à l'encontre du personnel de santé dans les hôpitaux et autres établissements de santé publique et à encourager les patients et les visiteurs à réfléchir aux conséquences de leurs actes sur les autres. Des affiches et des vidéos ont été largement diffusées, et des annonces ont été faites à la radio. Au Danemark, la campagne «Where's the Limit?» visait à attirer l'attention sur la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Dans le cadre de cette campagne, un site web a été créé pour fournir des supports, des vidéos de campagne, etc. traitant du sujet (BFA Industri, sans date).

92 En Inde, par exemple, il est communément admis que les interventions en matière de gestion des risques psychosociaux sont coûteuses, ce qui explique en partie la faible priorité accordée à ces questions au niveau politique (Jain 2018).

► 3.8. Conclusion

Dans le monde entier, des pays ont élaboré une variété d'orientations et d'outils au niveau national pour aider les acteurs concernés, et en particulier les employeurs, à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement dans leurs différents domaines d'influence. Ces instruments comprennent des recueils de directives pratiques, des lignes directrices, des normes nationales, des programmes et des supports de formation, des outils pratiques et des services d'information et de consultation.

Ces types d'orientations et d'outils peuvent compléter de diverses manières les instruments juridiques sur la violence et le harcèlement. Ils aident à communiquer et à expliquer les dispositions légales sur la violence et le harcèlement, ils rassemblent des instruments contraignants et non contraignants autrement fragmentés, et ils servent de point d'accès unique à toutes les dispositions légales sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Les lignes directrices et les recueils de directives pratiques précisent notamment les devoirs, les obligations et les processus prévus par la législation, et concrétisent les étapes particulières qui sont nécessaires et la façon de les mettre en œuvre. De cette manière, ils prennent également en considération les caractéristiques des organisations impliquées, leurs secteurs, les cas et/ou les différentes formes de violence et de harcèlement au travail. La plupart des pays étudiés ont également développé des outils pratiques pour accompagner et faciliter le processus de mise en œuvre des dispositions juridiques. Enfin, des lignes directrices, des normes et en particulier des recueils de directives pratiques ont été utilisés dans plusieurs pays pour compléter et élargir la portée et le champ d'action d'instruments juridiques muets ou implicites par rapport à la violence et au harcèlement. Ils aident à appliquer la législation à la problématique de la violence et du harcèlement et servent donc de substitut ou de précurseur à une législation sur la violence et le harcèlement qui n'a pas encore été élaborée.

Pour tirer parti de ce rôle à multiples facettes, les pays doivent donc utiliser plusieurs instruments et divers types d'orientations et d'outils. Par exemple, de multiples canaux de communication sont nécessaires pour informer de la législation et la mettre en pratique efficacement, tels que des formats

accessibles d'orientation et d'outils pratiques, ainsi que des canaux de communication en personne et des services de soutien individuels, afin d'atteindre tous les employeurs, notamment les petites entreprises qui n'ont pas de service interne de ressources humaines (FrankAdvice 2021). Par ailleurs, dans plusieurs cas, les orientations et outils n'exploitent pas pleinement leur potentiel de complémentarité avec la législation, car ils ne précisent pas la manière dont certains instruments peuvent être mis en œuvre en détail.

En ce qui concerne le contenu, les instruments de SST jouent un rôle central dans les orientations et outils relatifs à la violence et au harcèlement. Onze des 20 pays ayant fait l'objet d'un examen approfondi promeuvent explicitement les systèmes de gestion de la SST par rapport à la violence et au harcèlement, et les éléments de ces systèmes sont généralement des sujets centraux dans les orientations et les outils à travers le monde. Il s'agit notamment des politiques du lieu de travail et de l'évaluation des risques, et plus particulièrement d'orientations sur la formation et l'information des travailleurs, ainsi que des mesures de maîtrise des risques liés à la violence et au harcèlement.

En outre, plusieurs documents d'orientation et outils ont été élaborés pour traiter de situations de travail particulières et des risques de violence et de harcèlement qui en découlent. Une telle précision n'est toutefois pas une pratique courante dans tous les pays, et elle est particulièrement rare dans le cas de la violence et du harcèlement liés aux TIC et de la violence domestique.

Il existe de grandes différences entre les pays quant au nombre de documents d'orientation et d'outils disponibles au niveau national. Si aucune tendance évidente ne se dégage en ce qui concerne les régions de l'OIT, les systèmes juridiques ou la ratification ou non par un pays des conventions de l'OIT relatives à la SST (C.155 et/ou C.187, voire C.190), il semble y en avoir une par rapport au niveau de revenu: les pays à revenu élevé tels que le Canada, le Danemark, l'Espagne, l'Irlande et la Nouvelle-Zélande ont tendance à proposer plus d'orientations et outils sur la violence et le harcèlement que d'autres groupes de revenu.

Il est utile de disposer d'un éventail diversifié d'orientations et d'outils, car cela crée un système

de soutien complet et personnalisé pour les employeurs et les travailleurs et permet de mettre en évidence les bonnes pratiques adaptées à différents cadres organisationnels (Iavicoli et coll. 2014). En même temps, une telle diversité exige davantage de coordination et de consultation entre les pouvoirs publics responsables de l'élaboration des orientations et des outils, afin qu'ils évitent de dupliquer leurs efforts et leurs instruments et qu'ils veillent à ce que ces derniers se complètent mutuellement en matière d'objectifs et de contenu.

Il est certain que les orientations et les outils ont leurs limites. Ils peuvent ne pas avoir la légitimité et les mécanismes d'application solides de la législation et peuvent donc conduire à une adoption sélective, ce qui, lorsque la législation est par ailleurs implicite ou muette, pourrait contribuer aux inégalités en matière de SST entre les régions, les industries et/ou les secteurs de travail (Leka et Jain 2022; Malachowski, Kirsh et McEachen 2017). En outre, l'efficacité des orientations et des outils est encore très peu évaluée (Leka et coll. 2015) et des recherches supplémentaires sont nécessaires pour mieux comprendre les effets des différents types d'orientations et d'outils sur la prévention et le traitement de la violence et du harcèlement.

Pourtant, même si les orientations et les outils ne se traduisent pas nécessairement par une utilisation, une mise en œuvre et une action préventive efficace, ils restent un précurseur essentiel. Cela peut être particulièrement vrai dans les pays qui ne disposent pas d'un cadre d'application adéquat

pour traduire efficacement la loi en pratique ou dont le champ d'application de la loi existante est limité (Jain 2018). En outre, les orientations et outils sont un catalyseur et un moteur importants d'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement. Ils servent à préciser les dispositions légales (par ailleurs générales) et à les adapter aux besoins et aux vulnérabilités des différents individus et groupes, secteurs ou situations de travail. Dans le même temps, ils aident à concentrer et à intégrer les dispositions de différents cadres juridiques et contribuent ainsi à une approche plus coordonnée de la prévention et du traitement de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Dans tout cela, cependant, il n'y a pas d'approche unique. L'adéquation des orientations et des outils dépend non seulement du cadre organisationnel, mais aussi du contexte national, notamment du niveau de sensibilisation à la nature et à l'impact des risques psychosociaux et de la violence et du harcèlement, des capacités administratives, des relations professionnelles et du cadre juridique. En effet, la nature complexe et multiforme de la gestion des risques psychosociaux et de la violence et du harcèlement exige une approche qui tienne compte du contexte, dans laquelle les orientations et les outils sont en harmonie avec les instruments réglementaires et adaptés aux circonstances (Iavicoli et coll. 2014).

► Références

- Afrique du Sud, ministère de l'Éducation de base. 2008. *Guidelines for the Prevention and Management of Sexual Violence and Harassment in Public Schools*.
- Afrique du Sud, ministère de l'Emploi et du Travail. 2022. *Code of Good Practice on the Prevention and Elimination of Harassment in the Workplace*.
- . Sans date. «Workplace Bullying and Emotional Abuse: The Toxic Effects on Occupational Health».
- Allemagne, DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung). 2015. *Alles für den Kunden? Arbeitsbelastungen und Bedrohungen an Arbeitsplätzen mit Kundenkontakt*.
- Arabie saoudite, Autorité de la santé publique. 2022. <https://covid19.cdc.gov.sa/wp-content/uploads/2022/10/Guidelines-for-mental-health-in-work-environments-ar.pdf>.
- Argentine, Instituto Nacional de las Mujeres. 2018. *Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones*. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guiaprevencionsituacionesviolenciaenorganizaciones.pdf>.
- Argentine, MTEySS (ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale). 2016. *Manual sobre violencia laboral para organizaciones sindicales*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229_brochure_210x205-oavl-sindicatos_0.pdf.
- . 2018. «Modelo de "Protocolo para la prevención de la violencia laboral en organizaciones empresariales"». https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/oavl_modelo-protocolo-org-empresa_0.pdf.
- . Sans date. «Violencia laboral». <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/violencialaboral>.
- Auclair, I., S. Brière, A. Pellerin, J. Dextras-Gauthier, et A. Keyser-Verreault. 2021. *Rapport: Enquête sur le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans la pratique du droit*. Université Laval.
- Australian Live Performance Industry. 2018. *Code of Practice to Prevent Workplace Discrimination, Harassment, Sexual Harassment and Bullying*.
- Australie, AHRC (Commission australienne des droits de l'homme). 2014. *Ending Workplace Sexual Harassment: A Resource for Small, Medium and Large Employers*.
- Australie, gouvernement de Victoria. Sans date. «Respect Code: Building and Construction Industry». <https://www.vic.gov.au/respect-code-building-and-construction-industry>.
- Australie, People at Work. Sans date. «People at Work: A Free and Validated Australian Psychosocial Risk Assessment Survey». <https://www.peopleatwork.gov.au/>.
- Australie, Respect@Work. 2022. «Creating Safe, Inclusive and Respectful Workplaces». <https://respectatwork.gov.au/>.
- . Sans date. «Education and Training». <https://respectatwork.gov.au/education-and-training>.
- Australie, Safe Work NSW. 2023. *Respect at Work Strategy: Preventing Sexual Harassment*.
- . Sans date. «Free Advisory Visits and Workshops». <https://www.safework.nsw.gov.au/advice-and-resources/free-advisoryvisits-and-workshops#:~:text=We%20offer%20free%20advice%20and,by%20calling%2013%2010%2050>.
- Australie, WorkSafe Victoria. 2022. «Work-Related Gendered Violence Including Sexual Harassment: A Guide for Employers». <https://www.worksafe.vic.gov.au/work-related-gendered-violence-including-sexual-harassment>.
- Bangladesh, Direction du travail. 2023. «Rapport du gouvernement du Bangladesh sur les progrès réalisés (à compter du 8 septembre 2022) dans la mise en œuvre de la feuille de route au regard des délais prévus, présenté comme suite à la décision prise par le Conseil d'administration à sa 344^e session (mars 2022)». Dans OIT, *Conseil d'administration, section institutionnelle*. 346^e session. Genève, octobre-novembre 2022. GB.346/INS/11(Rev.2).
- Beck, D., et U. Lenhardt. 2019. «Consideration of Psychosocial Factors in Workplace Risk Assessments: Findings from a Company Survey in Germany». *International Archives of Occupational and Environmental Health* 92 (3): 435-451.
- Belgique, Service public fédéral. Sans date. «Risques psychosociaux au travail».
- BFA Industri. Sans date. «Hvor går grænsen? – forebyg og håndter seksuel chikane».

- Botswana, Direction du travail et de la sécurité sociale. 2002. *National Industrial Relations Code of Good Practice*. <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/botswanacodeofgoodpracticeart5.pdf>.
- Brunsson, N., et B. Jacobsson. 2000. *A World of Standards*. Oxford: Oxford University Press.
- Canada, CCHST (Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail). 2020. «Violence et harcèlement en milieu de travail – Travailler tard».
- . 2021a. «Violence et harcèlement en milieu de travail – Sécurité dans les parcs de stationnement».
- . 2021b. «Violence et harcèlement en milieu de travail – Travail en isolement».
- . 2023. «Une étape à la fois – Trousse d'outils» (cours en ligne). https://www.cchst.ca/products/courses/assembling_pieces.
- . Sans date. «Violence/intimidation: Cours/Cours en ligne». https://www.cchst.ca/topics/hazards/psychosocial/violence#ctgt_wb-auto-4.
- Canada, Conseil des ressources humaines du secteur culturel. 2019. *Trousse à outils pour la gestion des ressources humaines: harcèlement et violence dans le milieu de travail*.
- Canada, CSMC (Commission de la santé mentale du Canada). 2015. *Une étape à la fois: Guide sur la mise en œuvre de la Norme sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail*.
- Canada, CSMC (Commission de la santé mentale du Canada), BNQ (Bureau de normalisation du Québec) et Groupe CSA. 2013. *Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail*. CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013.
- Canada, EFPC (École de la fonction publique du Canada). Sans date. *Prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*.
- Canada Vie. Sans date. «Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale». <https://www.strategiesdesantementale.com>.
- Chili, ACHS (Asociación Chilena de Seguridad). 2019. *Procedimiento para la investigación de hechos de acoso laboral*.
- Chili, SUSESO (Superintendencia de Seguridad Social). 2022. *Manual del Método Cuestionario CEAL-SM/SUSESO*.
- Commission canadienne des droits de l'homme. 2006. *Les politiques anti-harcèlement applicables au milieu de travail: Guide de l'employeur*.
- Commission des femmes des Philippines. 2021. «Republic Act No. 11313: Safe Spaces Act (Bawal Bastos Law)». <https://pcw.gov.ph/faq-republic-act-no-11313/>.
- CTC (Congrès du travail du Canada), UWO (Université de Western Ontario) et UT (Université de Toronto). 2022. *Le harcèlement et la violence dans les milieux de travail au Canada: Cela [ne] fait [pas] partie de la description de tâche*.
- Danemark, Arbejdstilsynet. Sans date. «Lav retningslinjer/en politik om krænkende handlinger». <https://at.dk/arbejdsmiljoe-problemer/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/lav-retningslinjer-en-politik-om-kraenkende-handlinger/>.
- Danemark, DWEA (National Research Centre for the Working Environment). 2020. «Sådan tager du pulsen». <https://at.dk/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/tag-pulsen/>.
- Danemark, WEA (Working Environment Authority). Sans date (a). *Drejebog for Forebyggelsespakke til Lærere: en skole uden vold og trusler*. <https://at.dk/media/nkkkw45i/skole-uden-vold-trusler.pdf>.
- . Sans date (b). «Hotline om krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen».
- . Sans date (c). «Kom godt i gang med jeres arbejdspladsvurdering (APV)». <https://apv.at.dk/>.
- De Vries, H.J. 1999. *Standardization: A Business Approach to the Role of National Standardization Organizations*. New York: Springer.
- EEPC (Engineering Export Promotion Council). Sans date. *Guidelines for Preventing Sexual Harassment at the Workplace*.
- El Salvador, OSN (Organismo Salvadoreño de Normalización). 2011. «Norma Técnica Salvadoreña – NTS 03.116.01:21».
- El Salvador, SAEPR (Secretaría para Asuntos Estratégicos de la Presidencia de la República). 2013. *Guía para la prevención, atención y erradicación del acoso sexual en el sector público*.
- Employment New Zealand. 2022. «Workplace Policy Builder».
- Espagne, INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo). 1998. «NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo».
- . 2020. *Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas: manual de usuario*.

- 2022a. *Factores de riesgo psicosocial del personal trabajador en los call center*.
- 2022b. «FPSICO 4.0». <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/evaluacion-riesgos-psicosociales/que-es-fpsico-40>.
- 2023. *Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo, 2023-2027*.
- Sans date. «Violencia en el trabajo». <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/violencia-en-el-trabajo>.
- Espagne, ITSS (Inspección de Trabajo y Seguridad Social). 2009. *Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo*.
- États-Unis, ANSI (American National Standards Institute). 2011. *Workplace Violence Prevention and Intervention*. ASIS/SHRM WVP.1-2011.
- États-Unis, NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health). Sans date. «Workplace Violence Prevention for Nurses». CDC Course No. WB4525 – NIOSH Pub. No. 2013-155.
- États-Unis, OSHA (Occupational Safety and Health Administration). 2016. *Guidelines for Preventing Workplace Violence for Healthcare and Social Service Workers*.
- ETF (Fédération européenne des travailleurs des transports). 2020. *Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work*.
- EU-OSHA (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail). 2002. «Fiche d'information 24 – La violence au travail».
- 2003. «Fiche d'information 47 – Prévention de la violence exercée contre le personnel du secteur de l'enseignement».
- 2014. «E-guide to Managing Stress and Psychosocial Risks».
- 2017. *Key Trends and Drivers of Change in Information and Communication Technologies and Work Location*.
- 2021. *L'élaboration d'une évaluation dynamique des risques et ses implications pour la santé et la sécurité au travail*.
- 2022. *Managing Psychosocial Risks in European Micro and Small Enterprises: Qualitative Evidence from the Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019)*. Synthèse disponible en français: *Gestion des risques psychosociaux dans les micro et petites entreprises européennes: Données qualitatives issues de la troisième enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER 2019)*.
- Sans date. «Third-Party Violence in the Workplace».
- Eurofound. 2022. «Adverse Social Behaviour at Work: Background Note». Working Paper WPEF22052.
- Ferris, P.A., R. Deakin, et S. Mathieson. 2021. «Workplace Bullying Policies: A Review of Best Practices and Research on Effectiveness». Dans *Dignity and Inclusion at Work*, publié sous la dir. de P. D'Cruz, E. Noronha, C. Caponecchia, J. Escartín, D. Salin et M.R. Tuckey, 209-230. *Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment*, vol. 3. Singapour: Springer.
- FNSAC-CGT (Fédération nationale des syndicats du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT). 2022. *Kit de prévention contre les violences, le harcèlement sexuel et le sexisme*.
- France, INRS (Institut national de recherche et de sécurité). 2020. «Outil Faire le point RPS». <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil37>.
- FrankAdvice. 2021. *Bullying and Harassment at Work: Consultation Submissions Analysis*. Ministère des Entreprises, de l'Innovation et de l'Emploi de Nouvelle-Zélande.
- Gouvernement d'Australie-Occidentale. 2022. *Code of Practice: Violence and Aggression at Work*. Commission for Occupational Safety and Health.
- Gouvernement du Canada. 2020. «Financement FPHVMT: Fonds pour la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail – Appel d'études conceptuelles – Étape 1 – Fermé».
- 2021. «Obligations des employeurs pour prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail sous réglementation fédérale».
- Gunningham, N., et L. Bluff. 2009. «What Determines Efficacy? The Roles of Codes and Guidance Materials in Occupational Safety and Health Regulation». *Policy and Practice in Health and Safety* 7 (2): 3-29.
- Hodgins, M., S. MacCurtain, et P. Mannix-McNamara. 2020. «Power and Inaction: Why Organizations Fail to Address Workplace Bullying». *International Journal of Workplace Health Management* 13 (3): 265-90.

- Hohnen, P., P. Hasle, A.H. Jespersen, et C.U. Madsen. 2014. «Hard Work in Soft Regulation: A Discussion of the Social Mechanisms in OHS Management Standards and Possible Dilemmas in the Regulation of Psychosocial Work Environment». *Nordic Journal of Working Life Studies* 4 (3): 13-30.
- Honduras, Asociación Hondureña de Maquiladoras. Sans date. «Plataforma "Conecta"». https://www.ahm-honduras.com/?page_id=7809.
- Hong-kong (Chine), EOC (Equal Opportunities Commission). 2021. *Preventing Sexual Harassment in the Workplace: Formulating Corporate Policy on Anti-Sexual Harassment*.
- Houseman, C. 2019. «A #MeToo Moment: Third Circuit Gives Hope to Victims of Workplace Sexual Harassment». *Temple Law Review* 92 (1): 265-298.
- Iavicoli, S., S. Leka, A. Jain, B. Persechino, B. Rondinone, M. Ronchetti, et A. Valenti. 2014. «Hard and Soft Law Approaches to Addressing Psychosocial Risks in Europe: Lessons Learned in the Development of the Italian Approach». *Journal of Risk Research* 17 (7): 855-869.
- Inde, MWCD (ministère de la Femme et du Développement de l'enfant). 2015. *Handbook on Sexual Harassment of Women at Workplace*.
- Inde, VVGNLI (V.V. Giri National Labour Institute, institut de formation du ministère du Travail). 2017. *Training Module on Prevention of Sexual Harassment of Women at Workplace*.
- Irlande, HSA (Autorité de la santé et de la sécurité). 2011. *Guidance on Lone Working in the Healthcare Sector*.
- . 2014. «Managing the Risk of Work-Related Violence and Aggression in Healthcare: Information Sheet».
- Irlande, HSA (Autorité de la santé et de la sécurité), SCA (State Claims Agency) et CISM (Critical Incident Stress Management Network Ireland). Sans date. «Work Positive^{CI}» (processus de gestion des risques psychosociaux). <https://www.workpositive.ie/#%3A~%3Atext%3DWork%20PositiveCI%20helps%20employers%2Cas%20physical%20health%20>.
- Irlande, HSA (Autorité de la santé et de la sécurité) et WRC (Commission des relations professionnelles). 2021. *Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and Resolution of Bullying at Work*.
- Irlande, IHREC (Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité). 2022. *Code of Practice on Sexual Harassment and Harassment at Work*.
- ISO (Organisation internationale de normalisation). 2021. «ISO 45003:2021: Occupational Health and Safety Management – Psychological Health and Safety at Work – Guidelines for Managing Psychosocial Risks».
- Jain, A. 2018. «Workplace Bullying in India: The Current Policy Context, Implications and Future Directions». Dans *Indian Perspectives on Workplace Bullying*, publié sous la dir. de P. D'Cruz, E. Noronha, A. Mendonca et N. Mishra, 237-263. Singapour: Springer.
- Jain, A., J. Hassard, S. Leka, C. Di Tecco, et S. Iavicoli. 2021. «The Role of Occupational Health Services in Psychosocial Risk Management and the Promotion of Mental Health and Well-Being at Work». *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18 (7): 3632.
- Jain, A., et L. Torres. 2021. «Workplace Bullying in Asia: An Examination of the Policy Context in the Region». Dans *Asian Perspectives on Workplace Bullying and Harassment*, publié sous la dir. de P. D'Cruz, E. Noronha et A. Mendonca, 305-331. Singapour: Springer.
- Japon, MHLW (ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale). 2019. *Power Harassment Countermeasures: Introductory Manual*. 4^e édition. <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/jinji/download/>.
- . 2022. «Customer Harassment Countermeasures Training Session». <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/events>.
- . Sans date. アンケート例. https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/doc/pawahara_enquete.pdf.
- Jaspers, S.Ø., D.R. Andersen, I.L. Karlsen, A.H.M. Pedersen, L.P.S. Andersen, P.M. Conway, B. Aust, et J. Dyreborg. 2022. «Contextualizing Violence Prevention: How Contextual Aspects Influence the Implementation of a Violence Prevention Initiative in Prisons and Psychiatry». *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology* 7 (1): 1-16.
- Jordanie, ministère du Travail. 2019a. دليل إرشادي لمكافحة العنف والتحرش الجنسي في أماكن العمل https://mol.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_HomePage/%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B1%D8%B4%D8%A7%D8%AF%D9%8A_%D9%84%D9%85%D9%83%D8%A7%D9%81%D8%AD%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%86%D9%81_%D9%81%D9%8A_%D8%A8%D9%8A%D8%A6%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B3%D8%AE%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D9%86%D9%87%D8%A7%D8%A6%D9%8A%D8%A9_1.pdf.

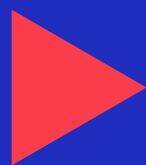
- 2019b. نموذج سياسة للحماية من العنف والتحرش والتمييز في عالم العمل.
https://mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/%D9%86%D9%85%D9%88%D8%B0%D8%AC_%D8%B3%D9%8A%D8%A7%D8%B3%D8%A9_%D9%84%D9%84%D8%AD%D9%85%D8%A7%D9%8A%D8%A9_%D9%85%D9%86_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%86%D9%81_%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D8%B1%D8%B4_%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%85%D9%8A%D9%8A%D8%B2_%D9%81%D9%8A_%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%85_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84_%282%29.docx.
- Kenya, ministère de la Santé. 2014. *Occupational Safety and Health Policy Guidelines for the Health Sector in Kenya*.
- Legal Leaders. Sans date. «Harassment in the Workplace». <https://legal-leaders.co.za/services/labour-law/harassment/>.
- Leka, S., et A. Jain. 2022. «Managing Health, Safety, and Well-Being at Work within Changing Legal and Policy Frameworks». Dans *Handbook on Management and Employment Practices*, publié sous la dir. de P. Brough, E. Gardiner et K. Daniels, 809-825. Cham: Springer International Publishing.
- Leka, S., A. Jain, S. Iavicoli, et C. Di Tecco. 2015. «An Evaluation of the Policy Context on Psychosocial Risks and Mental Health in the Workplace in the European Union: Achievements, Challenges, and the Future». *BioMed Research International* 213089.
- Leka, S., M. Vartia, J. Hassard, K. Pahkin, S. Sutela, T. Cox, et K. Lindstrom. 2008. «Best Practice Interventions for the Prevention and Management of Work-Related Stress and Workplace Violence and Bullying». Dans *European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA-EF)*, publié sous la dir. de S. Leka, T. Cox et G.I.J.M. Zwetsloot, 136-173. Nottingham: University of Nottingham Publications.
- Lippel, K. 2016. «Addressing Occupational Violence: An Overview of Conceptual and Policy Considerations Viewed through a Gender Lens». Working Paper No. 5/2016. OIT.
- Malachowski, C., B. Kirsh, et E. McEachen. 2017. «The Sociopolitical Context of Canada's National Standard for Psychological Health and Safety in the Workplace: Navigating Policy Implementation». *Healthcare Policy* 12 (4): 10-17.
- Malaisie, DOSH (Direction des services de sécurité et santé au travail). 2001. «Garis panduan bagi pencegahan tekanan dan keganasan di tempat kerja». <https://www.dosh.gov.my/index.php/factory-machinery/perundangan-1/garis-panduan/kesehatan-pekerjaan/711-06-guidance-for-the-prevention-of-stress-and-violence-at-the-workplace-2001-1/file>.
- Sans date. *Safe Work Practices: Guideline for Media Professionals*.
- Malaisie, ministère des Ressources humaines. 2002. *Code of Practice on the Prevention and Eradication of Sexual Harassment in the Workplace*.
- Malte, NCPE (Commission nationale pour la promotion de l'égalité). 2005. *Sexual Harassment: A Code of Practice*.
- 2017. «The Equality Mark Certification».
- MC Mutual. 2014. *Guía de implantación del plan de prevención de la violencia laboral y gestión de conflictos con personas ajenas a la organización*. https://issuu.com/mcmutual/docs/16guia_violencia.
- Mexique, STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social). 2018. «NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018: Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención».
- 2020. *Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo*.
- NHS (National Health Service) England. 2020. *Violence Prevention and Reduction Standard*.
- Nouvelle-Zélande, netsafe. 2018. «Workplace Bullying».
- NYCCHR (New York City Commission on Human Rights). 2021. «Sexual Harassment Prevention Training».
- OIT. 2018. *Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*. ILC.107/V/1.
- 2020a. «L'impact de la violence domestique sur le monde du travail».
- 2020b. «Note d'orientation sur le harcèlement sexuel dans l'industrie du divertissement».
- 2021a. *Comment la pandémie de COVID-19 change les entreprises: analyse de la littérature*.
- 2021b. *La violence et le harcèlement dans le monde du travail: Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206*.
- 2022. *Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail: première enquête mondiale*.
- ONU-Femmes. 2020. «The COVID-19 Shadow Pandemic: Domestic Violence in the World of Work – A Call to Action for the Private Sector».

- Osalan (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral) et Emakunde (Instituto Vasco de la mujer). 2022. «Violencia y acoso en el trabajo desde la perspectiva del género». https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/formacion_trabajo/eu_def/adjuntos/2022.05.04.egitaraua.pdf.
- Parrillo, N.R. 2017. *Federal Agency Guidance: An institutional Perspective*. Administrative Conference of the United States.
- Pate, J., et P. Beaumont. 2010. «Bullying and Harassment: A Case of Success?» *Employee Relations* 32: 171-183.
- Pays-Bas, Nederlands Arbeidsinspectie. Sans date. «Zelfinspectie.nl: Werkdruk en ongewenst gedrag». <https://www.zelfinspectie.nl/zelfinspecties/werkdruk-en-ongewenst-gedrag>.
- Pays-Bas, Steunpunt RI&E. Sans date. «Alles wat je moet weten rondom RI&E». <https://www.rie.nl/>.
- Pérou, MTPE (ministère du Travail et de la Promotion de l'emploi). Sans date. «TrabajaSinAcoso: Test de identificación». <https://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/tesths/inicio>.
- Portugal, ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho). 2022. «Listas de Verificação». https://portal.act.gov.pt/Pages/Listas_verificacao.aspx.
- Potter, R., V. O'Keeffe, S. Leka, et M. Dollard. 2019a. «Australian Work Health and Safety Policy for the Regulation of Psychosocial Risks: Perspectives from Key Informants». *Policy and Practice in Health and Safety* 17 (2): 112-132.
- Potter, R., V. O'Keeffe, S. Leka, M. Webber, et M. Dollard. 2019b. «Analytical Review of the Australian Policy Context for Work-Related Psychological Health and Psychosocial Risks». *Safety Science* 111: 37-48.
- PSJ (Professional Safety Journal). 2021. «Psychosocial Safety and Health: Q&A with Ken Clayman». *Professional Safety* 66 (5): 46-47.
- Reese, L.A., et K.E. Lindenberg. 2003. «The Importance of Training on Sexual Harassment Policy Outcomes». *Review of Public Personnel Administration* 23 (3): 175-191.
- République dominicaine, INDOCAL (Instituto Dominicano para la Calidad). 2016. «NORDOM 775 – Sistema de Gestión para la Igualdad de Género – Requisitos». <https://committee.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/about%20ISO/strategy/Gender/INDOCAL-%20standard%20on%20gender%20mgmt%2c%20P.NORDOM%20775%20.pptx>.
- Royaume-Uni, HSE (Direction de la santé et de la sécurité). Sans date. «Managing Work-Related Violence in Licensed and Retail Premises». <https://www.hse.gov.uk/pubns/indg423.pdf>.
- Royaume-Uni, NHS (National Health Service). 2022. *NHS Violence Prevention and Reduction Standard: Guidance Notes*.
- Safe Ireland. Sans date. «What Can I Do as an Employer?».
- Safe Work Australia. 2021a. «Online Abuse in the Workplace: Information for Employers». https://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/default/files/2021-05/Workplace_online_abuse_employers.pdf.
- . 2021b. «Preventing Workplace Sexual Harassment». <https://www.safeworkaustralia.gov.au/doc/preventing-workplace-sexual-harassment-guide>.
- . 2021c. *Preventing Workplace Violence and Aggression: National Guidance Material*.
- . 2022. *Managing Psychosocial Hazards at Work: Code of Practice*.
- Salin, D., et H. Hoel. 2020. «Organizational Risk Factors of Workplace Bullying». Dans *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, publié sous la dir. de S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf et C.L. Cooper, 305-329. New York: CRC Press.
- SFI (Société financière internationale). 2019. *Respectful Workplaces: Exploring the Costs of Bullying and Sexual Harassment to Businesses in Myanmar*.
- Singapore Legal Advice. 2022. *Guide to Singapore's Protection from Harassment Act (POHA)*.
- Singapour, TAFEP (Alliance tripartite pour des pratiques équitables et progressistes en matière d'emploi). 2022. «Managing Harassment in the Workplace».
- Singapour, WSHC (Workplace Safety and Health Council). 2017. *Workplace Safety and Health Guidelines Event Management*.
- . 2021. *Code of Practice on Workplace Safety and Health (WSH) Risk Management*. 3^e révision, 2021.
- Somani, R., C. Muntaner, E. Hillan, A.J. Velonis, et P. Smith. 2021. «A Systematic Review: Effectiveness of Interventions to De-escalate Workplace Violence against Nurses in Healthcare Settings». *Safety and Health at Work* 12 (3): 289-295.

- Suisse, CSDE (Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité entre femmes et hommes). 2020. «Kit de prévention du harcèlement sexuel au travail».
- Testard-Vaillant, P. 2018. «Confronting Bullying and Harassment at Work». CNRS News, 14 juin 2018.
- Thaïlande, ministère du Travail. 2020. «Thai Labour Standard». TLS 8001-2020.
- Thomson Reuters. 2022. «TRFilter». Fondation Thomson Reuters. https://www.trfilter.org/?utm_source=pressrelease&utm_medium=cision&utm_campaign=trfilter_launch.
- Trinité-et-Tobago, EOC (Equal Opportunity Commission of Trinidad and Tobago). 2018. *Guidelines on Sexual Harassment in the Workplace*. Édition révisée, mai 2018.
- Trinité-et-Tobago, ministère du Travail. 2019. *A National Workplace Policy on Sexual Harassment in Trinidad and Tobago*.
- . 2021. «The Conciliation Advisory and Advocacy Division: The Structure and Operations». https://www.labour.gov.tt/images/Updated_CAAD_Profile_Report_2021.pdf.
- TUAC (Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce). Sans date. «Sexual Assault and Harassment». https://www.ufcw.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=2243&Itemid=329&lang=en.
- Tunisie, ISST (Institut de Santé et de Sécurité au Travail). 2012. «Stratégie nationale de gestion des risques psycho-sociaux "RPS" en Tunisie (2013-2017)».
- Tüsiad. 2016. *Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle İlgili İşyeri Politikaları Geliştirme ve Uygulama Rehberi*.
- UNISON. 2013. «Cyber Bullying: An Issue for Children and Young People».
- Velázquez, M., et A. Jain. 2021. «The Role of Work Environment Authorities in the Dynamics of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment». Dans *Pathways of Job-Related Negative Behaviour*, publié sous la dir. de P. D'Cruz, E. Noronha, E. Baillien, B. Catley, K. Harlos, A. Høgh et E. Gemzøe Mikkelsen, 525-553. Singapour: Springer.
- Viet Nam, MOLISA (ministère du Travail, des Invalides et des Affaires sociales), VCCI (Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam) et VGCL (Confédération générale du travail du Viet Nam). 2015. *Code of Conduct on Sexual Harassment in the Workplace*.
- Vold som Udtryksform. 2021. «Handleplan for det Voldsforebyggende Arbejde».
- . 2022. «Digital Chikane».
- . Sans date. «Metoder og Redskaber».
- Women Watch China. 2010. *Guide on Prevention of Sexual Harassment in the Workplace*. OIT.
- WorkSafe New Zealand. 2016. «Violence at Work: Customer Service Areas». <https://www.worksafe.govt.nz/topic-and-industry/work-related-health/violence-at-work/violence-at-work-customer-service-areas/>.
- . 2017a. *Preventing and Responding to Bullying at Work: Advice for Small Businesses*. <https://www.worksafe.govt.nz/dmsdocument/788-preventing-and-responding-to-bullying-at-work-advice-for-small-businesses>.
- . 2017b. *Preventing and Responding to Bullying at Work: Good Practice Guidelines*. <https://www.worksafe.govt.nz/dmsdocument/782-preventing-and-responding-to-bullying-at-work>.
- . 2017c. Workplace Features Assessment Tool. <https://www.worksafe.govt.nz/dmsdocument/1966-bullying-workplace-assessment-form>.
- . 2018. *Preventing and Responding to Sexual Harassment at Work: Advice for Businesses*. <https://www.worksafe.govt.nz/dmsdocument/4158-preventing-and-responding-to-sexual-harassment-at-work-advice-for-businesses>.
- . 2020. *Violence in the Health and Disability Sector: Guidance for PCBUs [Persons Conducting a Business or Undertaking]*.
- WorkSafeBC. 2023. *Prevention Manual*. <https://www.worksafebc.com/en/resources/law-policy/prevention-manual/prevention-manual?lang=en>.
- Zapf, D., et M. Vartia. 2020. «Prevention and Treatment of Workplace Bullying: An Overview». Dans *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, publié sous la dir. de S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf et C.L. Cooper, 457-495. New York: CRC Press.







4

**Lutte contre la violence
et le harcèlement
au travail: réponses
au niveau national**

Données

Les données jouent un rôle essentiel pour améliorer les réponses juridiques et politiques par le biais de la SST.

► Messages clés

- Les sept études nationales présentées dans ce chapitre sont importantes pour comprendre le fonctionnement des législations, des politiques et des mesures de mise en œuvre d'une manière plus intégrée. Elles permettent également de mieux connaître les différentes façons de promouvoir les cadres de sécurité et santé au travail (SST) en lien avec la violence et le harcèlement, ainsi que les défis à relever à cet égard.
- Les pays examinés diffèrent beaucoup dans leur approche de la prévention et de l'élimination de la violence et du harcèlement par le biais de la SST. El Salvador et le Danemark incluent explicitement la violence et le harcèlement dans leur législation sur la SST, et ce dernier dispose d'un cadre juridique solide spécifiquement conçu pour les combattre. La législation sur la SST de l'Espagne traite implicitement de la violence et du harcèlement tandis que celles de la Géorgie, de la Barbade, du Bangladesh et de la Tunisie restent pratiquement muettes sur ces questions.
- Ces approches montrent que l'intégration des risques de violence et de harcèlement et/ou psychosociaux dans les cadres juridiques de la SST, comme c'est le cas au Danemark et à El Salvador, encourage une analyse et une gestion plus systématiques des dangers liés à la violence et au harcèlement jusqu'aux niveaux organisationnel, social et environnemental, comparé à d'autres législations. De fait, dans les pays examinés, les dispositions relatives à la violence et au harcèlement qui sont intégrées dans des législations autres que celle sur la SST, comme la législation sur la non-discrimination/l'égalité et celle sur le travail/l'emploi, ont tendance à être détaillées sur les moyens de recours et les réparations, mais moins précises sur la prévention au niveau de l'entreprise.
- Ces différentes approches soulignent également que des orientations et des outils sont nécessaires pour que la législation implicite fonctionne efficacement. Néanmoins, compte tenu de la nature non contraignante de ces instruments, une base juridique permettant d'intégrer les questions de violence et de harcèlement dans un cadre de SST demeure essentielle pour s'assurer qu'ils soient expliqués, mis en œuvre à l'échelle nationale et appliqués de manière uniforme.
- Même ou surtout en l'absence de législation explicite, la fourniture d'orientations et d'outils pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement par le biais de la SST implique de multiples acteurs, en particulier au Bangladesh, au Danemark et en Espagne. Ceux-ci vont des pouvoirs publics et des partenaires sociaux à la société civile et aux acteurs privés.
- Les données nationales sur la violence et le harcèlement recueillies par le biais d'enquêtes nationales et de sources administratives permettent de suivre et d'améliorer les réponses juridiques et politiques par le biais de la SST. Toutefois, les systèmes nationaux de collecte de données présentent généralement des lacunes, soit parce qu'ils ne sont pas exhaustifs, soit parce que les données sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail ne sont pas suffisamment ventilées ou collectées régulièrement.
- La complexité de la violence et du harcèlement et de leurs causes, ainsi que leur nature dynamique exigent un suivi et une évaluation en permanence, de même qu'une amélioration et une adaptation aux évolutions et aux besoins spécifiques de l'entreprise.

► 4.1. Introduction

Comme il ressort des chapitres 2 et 3, la manière dont la violence et le harcèlement sont abordés dans le cadre de la sécurité et de la santé au travail varie beaucoup d'un pays à l'autre. Non seulement les législations sur la SST diffèrent dans l'étendue de la couverture et le niveau de détail en ce qui concerne la violence et le harcèlement liés au travail, mais les orientations et les outils prennent également des formes diverses. Ce chapitre examine de plus près la législation sur la SST, les politiques nationales et les orientations et outils dans sept pays sélectionnés: Bangladesh, Barbade, Danemark, El Salvador, Espagne, Géorgie et Tunisie. Ces pays ont été choisis pour assurer une représentation équilibrée, tant sur le plan géographique que sur celui des diverses caractéristiques. Dans ce contexte, la diversité concerne les différentes régions, les niveaux de développement économique, les traditions juridiques et les niveaux d'engagement en faveur de la promotion de la convention n° 190 de l'OIT (tels qu'exprimés par la ratification, ou non, de la C.190 par un pays).

L'examen détaillé d'un échantillon aussi hétérogène vise non seulement à comprendre le fonctionnement des législations, des politiques

et des mesures de mise en œuvre d'une manière plus intégrée, mais aussi à mieux saisir comment et dans quels contextes les cadres de SST ont été promus par rapport à la violence et au harcèlement, ainsi que les défis rencontrés à cet égard. Ainsi, la perspective plus exhaustive et intégrée adoptée dans ce chapitre complète les résultats de la recherche documentaire globale décrite aux chapitres 2 et 3.

Pour chaque pays, un tableau nuancé des pratiques nationales et (le cas échéant) des défis liés à l'application du cadre de SST pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement est présenté. Ce tableau est complété par une étude (le cas échéant) des institutions impliquées, comme les inspections du travail (voir encadré 4.1). D'autres instruments juridiques en dehors de la législation sur la SST sont également analysés lorsqu'ils contiennent des dispositions complémentaires sur la violence et le harcèlement au travail.

Les études nationales examinent également l'existence et la pertinence des systèmes de collecte de données¹, ainsi que du système de soutien plus large au niveau national, comprenant des orientations et des outils fournis par divers acteurs.

► Encadré 4.1. Types et portée des inspections du travail

En général, les services d'inspection du travail sont indispensables pour garantir la mise en œuvre effective et le respect des lois sur la SST par le contrôle de l'application, le conseil, l'inspection, les enquêtes sur les accidents et le signalement des problèmes détectés. Ces fonctions peuvent être régies par le droit du travail (comme au Bangladesh, en Géorgie et en Tunisie), une loi spécifique sur l'inspection du travail (comme en Espagne) ou la législation sur la SST (comme à la Barbade, au Danemark et à El Salvador). Bien que les fonctions de la plupart des inspecteurs du travail concernent n'importe quelle branche du droit du travail, certaines ciblent plus particulièrement, voire exclusivement, la SST. Par exemple, l'objectif de l'Autorité danoise chargée de l'environnement de travail (WEA) est de contribuer à créer des conditions de travail sûres et salubres sur les lieux de travail danois et, à cette fin, elle effectue ses propres inspections dans les entreprises (pour plus d'informations sur la WEA, voir la section 4.4). En ce qui concerne la violence et le harcèlement, diverses mesures ont été prises pour doter les inspections du travail des moyens nécessaires pour traiter cette question. Par exemple, la Géorgie a mis en place une unité distincte pour la supervision de la discrimination, du harcèlement sexuel et de l'égalité de genre sur le lieu de travail afin de coordonner les actions pertinentes, tandis qu'El Salvador, et surtout l'Espagne, ont diffusé des lignes directrices et des outils afin d'aider les inspections du travail à aborder la violence et le harcèlement dans le cadre de leur travail.

1 Puisque les données ne sont pas comparables entre les pays (pour les raisons expliquées au chapitre 1), les sections sur les systèmes de collecte de données ci-dessous n'abordent pas l'ampleur de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Le rôle des partenaires sociaux est en particulier analysé dans ce cadre, notamment dans la mise en place de conventions collectives pertinentes sur ces questions, le cas échéant.

Les études nationales sur lesquelles se fonde ce chapitre ont été réalisées par des experts nationaux². Dans chaque pays, ils ont mené des recherches documentaires sur la législation nationale et sur les orientations et outils relatifs à la violence et au harcèlement au travail. Dans le cas du Bangladesh, de la Barbade, d'El Salvador et de la Géorgie, la recherche documentaire a été

complétée par des entretiens avec des informateurs clés (fonctionnaires ou partenaires sociaux) dans les pays concernés, afin de récupérer des données et des informations autrement inaccessibles et donc de compléter et de valider les résultats de la recherche documentaire. Se fondant sur le contexte, les experts nationaux ont également élaboré des recommandations propres à chaque pays, qui ont été reconnues et prises en compte dans la formulation des recommandations générales axées sur les politiques, au chapitre 5.

► 4.2. Bangladesh³

Le Bangladesh est un pays de *common law* où les décisions de justice ont force de loi, sont une source importante de droit et jouent donc un rôle réglementaire important⁴. Cela vaut également pour la SST et la violence et le harcèlement, puisque la division de la Haute Cour de la Cour suprême du Bangladesh a publié en 2009 des directives sur le harcèlement sexuel destinées à tous les lieux de travail dans les secteurs public et privé et que certaines de ses dispositions ont été intégrées dans la législation en 2022. Par ailleurs, après l'effondrement catastrophique du Rana Plaza, un immeuble commercial du district de Dhaka, en 2013, des efforts nationaux et internationaux ont été déployés pour améliorer la SST, en particulier dans le secteur de l'habillement, qui représente 20 pour cent du produit intérieur brut (PIB) du Bangladesh. Pourtant, malgré ces efforts récents et de nets progrès en matière de SST, la législation bangladaise sur la violence et le harcèlement présente plusieurs limites pour lutter contre ce phénomène (comme décrit ci-dessous), ainsi que pour le traiter dans l'économie informelle, qui emploie 95 pour cent de la main-d'œuvre (OIT 2023).

4.2.1. Le rôle de la législation sur la SST dans la lutte contre la violence et le harcèlement liés au travail

Au Bangladesh, la SST est réglementée avant tout par la loi sur le travail (Bangladesh Labour Act, BLA), et est supervisée par le Département de l'inspection des usines et des établissements⁵. Des réglementations propres aux dangers et aux secteurs la complètent, comme la loi sur la prévention et l'extinction des incendies (2003) et la réglementation sur le démantèlement et le recyclage des navires (2011). De plus, le gouvernement du Bangladesh a adopté en 2015 une réglementation du travail, afin de fournir plus de détails sur les dispositions de la loi sur le travail, notamment sur celles relatives à la SST. En cas de conflit d'interprétation, la loi sur le travail a une autorité juridique supérieure à celle de la réglementation. La loi sur le travail couvre tous les travailleurs occupant un emploi formel, y compris les apprentis⁶.

2 Les experts nationaux sont des universitaires renommés qui travaillent dans leur pays dans les domaines de la SST et/ou de la violence et du harcèlement au travail. Ils ont été choisis en consultation avec des spécialistes de l'OIT dans ce domaine ou par le biais de procédures d'appels d'offres.

3 Cette section se fonde sur une étude nationale du Bangladesh commandée par l'OIT et réalisée par Taslima Yasmin, professeure associée à l'Université de Dhaka. L'étude passe en revue les lois, politiques, orientations et outils du Bangladesh en matière de violence et de harcèlement, en mettant l'accent sur le cadre de la SST.

4 Dans les systèmes de droit civil, en revanche, les codes et les lois sont conçus pour couvrir toutes les éventualités, et les juges ont un rôle plus limité consistant à appliquer la loi à l'affaire à l'examen.

5 [Bangladesh Labour Act 2006 \[ACT NO. XLII OF 2006\]](#).

6 Les travailleurs des zones franches d'exportation au Bangladesh sont couverts exclusivement par la loi de 2019 sur le travail dans les zones franches d'exportation, dont les dispositions en matière de SST sont similaires à celles de la loi sur le travail.

Les articles 51 à 88 de la loi sur le travail contiennent les principales dispositions relatives à la gestion de la SST, ainsi que les obligations respectives des employeurs, des travailleurs et des services d'inspection du travail⁷. Toutefois, ces dispositions sont principalement axées sur les dangers liés à la santé et à la sécurité physiques, tels que ceux découlant de l'état de propreté, des machines ou des substances inflammables, et ne font aucune référence aux risques psychosociaux ou à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Les seules dispositions de la loi qui traitent implicitement de la violence et du harcèlement envers les femmes sont l'article 109, qui interdit de faire travailler une femme de nuit sans son consentement, et l'article 332, qui dispose que «lorsqu'une femme est employée à une tâche dans un établissement, quel que soit son rang ou son statut, aucune personne de cet établissement ne doit se comporter avec elle [d'une manière] qui puisse paraître indécente ou inconvenante ou qui porterait atteinte à la pudeur ou à l'honneur de cette femme». L'obligation de prévenir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail ne peut être déduite de la loi sur le travail, et le Département de l'inspection des usines et des établissements ne dispose d'aucune autorité de décision pour prendre des mesures directes en cas d'infraction à l'article 332⁸.

En 2009, la division de la Haute Cour de la Cour suprême du Bangladesh a publié des directives sur le harcèlement sexuel à l'intention de tous les lieux de travail et établissements d'enseignement, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Ces directives demandent à toutes les organisations de former des comités de plaintes chargés de recevoir les plaintes liées au harcèlement sexuel, de mener des enquêtes et de formuler des recommandations. Elles prévoient également des mesures préventives, telles que la formation

La Cour suprême du Bangladesh a joué un rôle actif en préconisant la prévention du harcèlement sexuel et en orientant les modifications de la loi sur le travail.

régulière et la diffusion d'informations sur l'égalité de genre et l'interdiction du harcèlement sexuel, et imposent aux employeurs l'obligation générale de veiller à ce que le lieu de travail ne soit pas hostile aux salariées. Toutefois, elles ne donnent pas de définition claire du harcèlement sexuel⁹, n'exigent pas de politique du lieu de travail en la matière, et n'imposent pas l'obligation d'évaluer et de maîtriser les risques de harcèlement sexuel, comme l'exige la convention n° 190. En outre, si les directives émises par la division de la Haute Cour doivent (conformément à la Constitution) être considérées comme des lois, il n'existe pas de mécanisme d'application pour les mettre en œuvre, mise à part une ordonnance pour outrage à tribunal, qui est rarement invoquée. La mise en œuvre des directives de 2019 laisse donc à désirer, comme l'a confirmé une étude récente (Nari 2019). Et même si les directives sont appliquées, l'efficacité des procédures de plainte semble limitée, en raison de la stigmatisation sociale liée au dépôt de plaintes et de la crainte légitime de perdre son emploi (OIT 2017).

En septembre 2022, les dispositions des directives de la division de la Haute Cour ont été partiellement intégrées dans la réglementation du travail modifiée de 2015, avec l'ajout d'une nouvelle règle 361A en vertu de l'article 332 de la loi sur le travail. Si certaines dispositions des directives n'ont

7 La loi sur le travail ne définit pas la sécurité au travail ni la santé au travail.

8 En outre, les inspecteurs du travail ne sont pas habilités à prendre des mesures provisoires en cas de non-respect de la législation, le seul recours étant de déposer une plainte devant le tribunal du travail.

9 Les directives se contentent de fournir une liste d'exemples d'actes pouvant être assimilés à du harcèlement sexuel, sans définir le terme en tant que tel:

Le harcèlement sexuel comprend a. Un comportement inopportun déterminé par des motifs sexuels (que ce soit directement ou de façon induite) consistant à imposer des contacts physiques ou à faire des avances à connotation sexuelle; b. Des tentatives ou des efforts visant à établir une relation physique avec des intentions sexuelles par abus d'autorité administrative, hiérarchique ou professionnelle; c. Tout message oral à connotation sexuelle; d. Les demandes de faveur sexuelle; e. Les conduites pornographiques; f. Les remarques ou les gestes à connotation sexuelle; g. Les gestes indécents, les moqueries en des termes offensants, la traque obsessionnelle, les plaisanteries à connotation sexuelle; h. Les insultes à caractère sexuel par lettre, appel téléphonique, appel sur téléphone portable, SMS, sur des objets, des affiches, des dessins, des bancs, des chaises, des tables, des tableaux d'affichage, les murs de bureaux, d'usines, de salles de classe, de toilettes; i. La prise de photos ou de vidéos à des fins de chantage et de diffamation; j. Empêcher la participation à des activités sportives, culturelles, syndicales et universitaires en raison du sexe et/ou à des fins de harcèlement sexuel; k. Faire des demandes en mariage et exercer des pressions ou proférer des menaces en cas de refus de la demande; l. Tenter d'imposer une relation sexuelle par l'intimidation, la supercherie ou de fausses promesses. (Section 10, 2011 BLD (HCD) 31)

► Encadré 4.2. La difficulté de couvrir l'économie informelle

Au Bangladesh, 95 pour cent de la main-d'œuvre est employée dans l'économie informelle, selon l'enquête sur la main-d'œuvre de 2017 (OIT 2023). Cependant, la loi sur le travail et ses dispositions en matière de SST se limitent aux travailleurs du secteur formel. Et si les directives de la division de la Haute Cour couvrent plus largement tous les lieux de travail et les établissements d'enseignement des secteurs public et privé, elles ne sont toujours pas adaptées à l'emploi informel, puisque la plupart des dispositions essentielles présupposent des structures institutionnelles sur les lieux de travail (comme la formation de comités et une communication régulière avec les autorités administratives), selon la communauté d'experts interrogée. Des efforts ont toutefois été déployés pour prendre en compte les travailleurs informels dans les politiques nationales. La politique nationale de sécurité et santé au travail de 2013 vise à améliorer les mesures de SST pour toutes les personnes employées dans les secteurs formel et informel (la clause 2 stipule que tous les secteurs formels et informels, notamment les industries, les usines, les entreprises, l'agriculture, les fermes agricoles et tous les autres lieux de travail, sont couverts par la politique). Parallèlement, la politique de protection et de bien-être des travailleurs domestiques de 2015 souligne la nécessité de protéger les travailleurs domestiques contre toutes les formes de violence et de harcèlement. Toutefois, ces objectifs n'ont été traduits dans la pratique que dans une mesure limitée, et les efforts de mise en œuvre de la politique relative aux travailleurs domestiques ont été rares.

pas été incluses¹⁰, une nouvelle disposition sur la création d'une politique du lieu de travail sur le harcèlement sexuel a été ajoutée. Selon la communauté des experts, les directives ont toujours force de loi, car la réglementation, promulguée par décret, a beaucoup moins de force.

Si les instruments juridiques susmentionnés contiennent certaines dispositions relatives à la prévention et à l'élimination du harcèlement sexuel, d'autres législations les complètent en ce qui concerne les moyens de recours et les sanctions. Alors que le Code pénal de 1860 sanctionne principalement les formes physiques de violence, la violence à l'égard des femmes est visée par la loi de 2000 sur la répression de la violence à l'égard des femmes et des enfants, et la violence domestique physique, psychologique et sexuelle par la loi de 2010 sur la violence domestique (prévention et protection). Puisqu'elles couvrent généralement toutes les formes de violence, ces

lois sont également applicables aux victimes de violence et de harcèlement liés au travail. Toutefois, l'extension de la protection contre la violence et le harcèlement à la grande majorité de la main-d'œuvre travaillant dans l'économie informelle présente des difficultés particulières qui, à ce jour, n'ont été résolues qu'avec un succès limité (voir encadré 4.2).

4.2.2. Instruments pertinents en dehors du cadre juridique

En complément des instruments juridiques susmentionnés, il existe au Bangladesh quelques documents d'orientation et outils pratiques sur la prévention et le traitement de la violence et du harcèlement, mais leur envergure est limitée. Les efforts du gouvernement ont principalement porté sur des formations de sensibilisation¹¹, et moins sur des documents d'orientation ou des outils

¹⁰ Par exemple, la constitution du comité des plaintes avec des membres extérieurs et le suivi et la responsabilité des employeurs en cas de non-respect des règles.

¹¹ Dans son plan d'action national sur la sécurité et la santé au travail 2021-2030, le gouvernement s'est engagé à mener des formations de sensibilisation auprès des employeurs et des travailleurs pour prévenir, entre autres, la violence et le harcèlement. Le contenu de cette formation n'est pas davantage expliqué. Par ailleurs, avec l'aide du Fonds des Nations Unies pour la population, le ministère du Travail et de l'Emploi mène depuis 2017 l'initiative pour l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes sur le lieu de travail. Cette initiative se concentre sur l'industrie du prêt-à-porter, l'industrie de la chaussure et les plantations de thé. Elle a notamment pour objectif d'élaborer des stratégies visant à lutter explicitement contre la violence fondée sur le genre au travail et d'instruire les inspecteurs du travail et les agents de police sur la manière d'y faire face et de diffuser des informations sur la santé sexuelle et génésique.

► **Encadré 4.3. Instruments visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs migrants bangladais**

Le Bangladesh a élaboré plusieurs instruments politiques pour protéger les travailleurs migrants bangladais contre les abus dans d'autres pays. Par exemple, la loi de 2013 sur les migrants et l'emploi à l'étranger interdit toute forme de discrimination à l'encontre des citoyens bangladais travaillant dans un pays étranger (section 6) et accorde aux travailleurs migrants le droit d'être informés sur le processus de migration, les contrats de travail ou les conditions de travail à l'étranger (section 26). De même, des protocoles d'accord ont été signés avec la République de Corée et la Malaisie pour améliorer les conditions d'emploi des travailleurs bangladais, tandis que des projets menés par l'OIT, comme le projet pilote de recrutement équitable entre le Bangladesh et le Qatar dans le secteur de la construction, visent à améliorer les processus d'emploi. De fait, les travailleurs bangladais participant au projet pilote ont signalé une baisse de la tolérance afférente aux abus de l'employeur ou de ses clients chez qui ils ont travaillé (OIT 2021). Bien que ces instruments politiques ne fassent pas directement référence à la violence et au harcèlement, ils contribuent à traiter les risques psychosociaux qui y conduisent.

écrits¹². Ainsi, les supports précisant les directives de la division de la Haute Cour sur le harcèlement sexuel ou expliquant d'autres types de violence et de harcèlement font défaut. Par ailleurs, à la suite des grands incendies survenus au Bangladesh au cours des dernières décennies, les syndicats et les organisations d'employeurs ont concentré leur soutien sur les questions de santé et de sécurité physiques et sont restés relativement inactifs au sujet de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail, selon la communauté d'experts interrogés.

À cet égard, des organisations nationales et internationales de la société civile ont joué un rôle important, comme la Shojag Coalition, l'Awaj Foundation et la Fair Wear Foundation¹³, de même que des projets mis en place par des organisations internationales, comme Better Work et l'OIT (voir un exemple dans l'encadré 4.3), car elles ont été particulièrement actives dans ces domaines, surtout dans le secteur de l'habillement. Ces organisations ont proposé des activités de sensibilisation, des formations et un soutien individuel aux employeurs et aux travailleurs sur la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement au travail, par exemple en soutenant la mise en place de comités de lutte contre le harcèlement et

de procédures de dépôt de plainte. Toutefois, ces efforts se fondent essentiellement sur des projets et manquent donc de continuité, de sorte que la coordination entre les différents projets a souvent fait défaut.

Au-delà de ce qui a déjà été mentionné, il existe également au Bangladesh un certain nombre de politiques nationales qui traitent de la violence et du harcèlement, dont les dispositions s'adressent avant tout aux pouvoirs publics. Par exemple, la politique nationale de développement de la femme de 2011 charge l'État d'éliminer toutes les formes de violence au sein du foyer, dans la société et sur le lieu de travail, notamment en «sensibilisant à la prévention des abus à l'encontre des femmes» (section 19.8), tandis que la politique de protection et de bien-être des travailleurs domestiques de 2015 stipule qu'un travailleur domestique ne peut en aucun cas être exposé à «un traitement abusif, un préjudice physique ou des violences psychologiques de la part de l'employeur» (clause 7.10). Bien que ni la politique nationale de sécurité et santé au travail de 2013 ni la politique nationale du travail de 2012 ne traitent spécifiquement de la violence et du harcèlement ou des risques psychosociaux liés au travail, certaines de leurs dispositions peuvent

12 Une liste de contrôle de l'inspection du travail a été élaborée avec le soutien de l'OIT, et contient trois questions relatives à la violence et au harcèlement. Toutefois, ces questions portent uniquement sur les mécanismes de plainte (pour savoir s'il existe un mécanisme de plainte efficace contre le harcèlement physique, psychologique ou sexuel dans l'établissement; si les travailleuses connaissent la procédure de plainte et d'enquête; et si elles sont confrontées à des restrictions lors du dépôt d'une plainte). En outre, il n'existe pas de manuel d'inspection définissant le harcèlement physique, psychologique ou sexuel, comme le prévoit la liste de contrôle.

13 Pour plus de détails, voir Shojag Coalition (2022) et Awaj Foundation (2018); sur le travail de la Fair Wear Foundation, voir Nari (2021).

permettre d'élargir l'interprétation de la SST à ces questions¹⁴. De cette façon, ces politiques peuvent fournir une orientation importante pour l'action, en particulier au niveau politique. Toutefois, leur influence sur la gouvernance et la gestion de la SST au niveau du lieu de travail reste limitée, car elles manquent de force exécutoire et leur mise en œuvre, leur évaluation et leur suivi restent très faibles, selon la communauté d'experts interrogée.

4.2.3. Disponibilité et impact des données

Les données disponibles sur la violence et le harcèlement ont augmenté au Bangladesh ces dernières années, et des efforts ont été faits pour améliorer les données sur l'ampleur du phénomène, bien qu'elles aient leurs limites. Sur le plan administratif, le Département de l'inspection des usines et des établissements a publié des données sur le nombre d'infractions au droit du travail liées à la violence sur le lieu de travail qui ont été détectées lors d'inspections ((Bangladesh, DIFE 2021)¹⁵. Ces données ne sont toutefois pas ventilées et

manquent donc de détails sur les incidents, leur contexte et les secteurs concernés.

Parallèlement aux données administratives, plusieurs recherches ad hoc ont été menées sur la violence et le harcèlement au Bangladesh. Cependant, elles fournissent un tableau incomplet et ponctuel du phénomène, et la plupart se concentrent uniquement sur le secteur de l'habillement (par exemple, Nari 2019, 2021; Shojag Coalition 2018; OIT 2020) ou sur la violence à l'encontre des travailleuses (BILS 2019). Certaines de ces études reposent sur des échantillons de petite taille, tandis que les chercheurs qui recueillent des données sur la violence au travail à partir d'échantillons plus importants sont souvent confrontés à la non-coopération des organisations d'employeurs et/ou à la réticence des travailleurs à partager des informations, par crainte de représailles. En attendant, il n'existe pas au Bangladesh d'enquête représentative et périodique qui permettrait d'aborder la violence et le harcèlement de manière exhaustive, d'en fournir un tableau plus nuancé et plus actuel, et donc d'éclairer utilement les autorités dans leur processus de prise de décision.

► 4.3. Barbade¹⁶

Comme d'autres pays des Caraïbes, la Barbade dispose d'une législation sur la SST principalement axée sur les dangers physiques. Le pays n'a ratifié ni la convention n° 155 ni la convention n° 187 et, comme nous le verrons ci-après, ses cadres juridiques présentent en général plusieurs limites pour traiter la violence et le harcèlement. Dans le même temps, beaucoup d'efforts ont été récemment déployés pour mettre à jour la législation en la matière. L'une des mesures prises a été l'adoption

d'une loi autonome sur le harcèlement sexuel lié au travail, à savoir la loi de 2017 sur la prévention du harcèlement sexuel dans l'emploi. Autre geste décisif, la Barbade a ratifié la convention n° 190 en septembre 2022. Elle est entrée en vigueur en septembre 2023 et doit être transposée dans la législation, ce qui devrait améliorer les données, les orientations et les outils sur la violence et le harcèlement.

¹⁴ Par exemple, la politique nationale du travail de 2012 vise à créer un milieu de travail décent, sûr et salubre pour tous les travailleurs, exempt de discrimination et de répression. La politique nationale de sécurité et santé au travail de 2013 mentionne la nécessité de garantir des conditions de travail sûres pour les femmes, ce qui, selon un expert national, pourrait inclure, dans un sens plus large, les questions de violence sur le lieu de travail. Parallèlement, le [Plan d'action national sur la sécurité et la santé au travail \(2021-2030\)](#) et le [Plan d'action national relatif au travail du Bangladesh \(2021-2026\)](#) font explicitement référence à la violence et au harcèlement: les deux plans obligent (principalement) les pouvoirs publics à mener certaines activités dans ce domaine, telles que des campagnes, la préparation de rapports sur la violence et le harcèlement et des formations. Aucun d'entre eux ne définit cependant la violence et le harcèlement.

¹⁵ La «violence sur le lieu de travail» n'est pas définie ou ventilée dans le [rapport du DIFE](#).

¹⁶ Cette section se fonde sur une étude nationale de la Barbade commandée par l'OIT et réalisée par Dion Greenidge, maître de conférences, directeur exécutif et président-directeur général de la Sagicor Cave Hill School of Business and Management à l'Université des Antilles. L'étude passe en revue les lois, politiques, orientations et outils de la Barbade en matière de violence et de harcèlement, en mettant l'accent sur le cadre de la SST.

4.3.1. Le rôle de la législation sur la SST dans la lutte contre la violence et le harcèlement liés au travail

Le cadre réglementaire de la SST à la Barbade se compose de plusieurs lois et réglementations. La loi de 2005 sur la sécurité et la santé au travail tient une place centrale. Elle est complétée par plusieurs réglementations sur les dangers, notamment en ce qui concerne le bruit, les postes de travail et les installations de lavage. Des dispositions relatives à la SST figurent également dans la loi de 1977 sur l'emploi (dispositions diverses) et dans des lois autonomes relatives aux dangers, comme la loi sur la prévention du harcèlement sexuel.

À l'exception de la loi sur la prévention du harcèlement sexuel, aucun des instruments juridiques susmentionnés ne traite expressément ou implicitement de la violence et du harcèlement ni ne tient compte des risques psychosociaux. La loi sur la sécurité et la santé au travail et les règlements qui en découlent se concentrent uniquement sur les dangers et les risques liés à la santé et à la sécurité physiques et sur le devoir de protection de l'employeur en la matière¹⁷. De même, les rares décisions de justice relatives à la violence et au harcèlement à la Barbade ne contiennent pas davantage d'interprétations sur la question de savoir si la législation sur la SST couvre la violence et le harcèlement, mais se prononcent plutôt sur le recours de fait au licenciement déguisé comme réponse aux cas de harcèlement sexuel de la part de cadres¹⁸. La législation en dehors du cadre de la SST ne traite pas non plus explicitement de la violence et du harcèlement liés au travail¹⁹.

La Barbade a adopté en 2017 une loi autonome sur le harcèlement sexuel lié au travail, qui contient des dispositions très détaillées concernant les politiques du lieu de travail.

Une exception est la loi sur la prévention du harcèlement sexuel, qui contient certaines dispositions relatives à la SST sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel au niveau de l'entreprise²⁰. En vertu de cette loi, les employeurs des secteurs privé et public sont tenus d'élaborer une politique générale contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (voir encadré 4.4) et de mettre en œuvre une procédure de plainte interne et confidentielle. Le champ d'application de la loi est large, puisque les dispositions s'appliquent à toutes les personnes au service d'une autre personne dans le cadre d'un contrat de service écrit ou oral. Quant au lieu de travail, il est limité aux lieux où les personnes sont tenues d'exercer leurs activités pour le compte de l'employeur ou dans lesquels elles sont envoyées à des fins de formation ou de participation à une conférence (section 2).

La ratification de la C.190 en 2022 nécessitera de la transposer dans la législation. Si le travail préparatoire au niveau national en matière de formation, d'éducation et de sensibilisation devrait s'intensifier dans un avenir proche, le gouvernement n'est pas encore parvenu à un consensus sur la manière d'incorporer les dispositions de la C.190 dans la législation nationale. Une option possible

17 Les dangers pour la sécurité, traités dans la partie III de la loi sur la sécurité et la santé au travail, vont des machines aux clôtures, tandis que la partie IV traite des dangers pour la santé, qui vont de la propreté au bruit et aux vibrations.

18 Voir Wharton c. Bank of Nova Scotia BB 2013 HC 33 et Bico Limited c. Jones BB 1996 CA 27.

19 La législation sur la non-discrimination à la Barbade peut contribuer implicitement à une culture organisationnelle respectueuse et exempte de violence et de harcèlement, en exigeant des employeurs qu'ils élaborent et diffusent une politique contre la discrimination (voir la loi de 2020 sur l'emploi (prévention de la discrimination), article 35).

20 La section 3 de la loi sur la prévention du harcèlement sexuel fournit une liste d'exemples d'actes pouvant être assimilés à du harcèlement sexuel, sans définir juridiquement le terme en tant que tel:

- (1) Aux fins de la présente loi, le harcèlement sexuel comprend
- (a) l'utilisation de mots, commentaires, plaisanteries, gestes ou actions sexuellement suggestifs qui importunent, inquiètent ou portent atteinte à une personne;
 - (b) l'établissement d'un contact physique non sollicité avec une personne;
 - (c) les avances sexuelles importunes ou la demande de faveurs sexuelles à une personne;
 - (d) poser à une personne des questions indiscrettes à connotation sexuelle concernant sa vie privée;
 - (e) transmettre des écrits ou du matériel sexuellement choquants de quelque nature que ce soit;
 - (f) passer des appels téléphoniques à caractère sexuel à une personne; ou
 - (g) tout autre comportement sexuellement suggestif à caractère offensant.
- (2) Aucune disposition du paragraphe (1) ne doit être interprétée comme interdisant de conclure à un harcèlement sexuel en cas d'incident unique.

La loi couvre ce type de comportement dans «tout lieu où des personnes travaillent, y compris (a) tout autre lieu où un salarié est tenu de conduire les affaires de l'employeur; ou (b) tout lieu où cette personne est envoyée par l'employeur pour recevoir une formation ou assister à une conférence pour le compte de l'employeur» (section 2).

► Encadré 4.4. Obligations légales pour les politiques du lieu de travail relatives au harcèlement sexuel

La loi sur la prévention du harcèlement sexuel contient des dispositions détaillées et complètes sur le contenu de la politique du lieu de travail contre le harcèlement sexuel (section 4(4)). Elle doit non seulement contenir (a) une définition du harcèlement sexuel et affirmer (b) le droit des salariés à un emploi exempt de harcèlement sexuel, mais aussi (c) l'engagement de l'employeur à faire «tous les efforts raisonnables pour s'assurer qu'aucun salarié n'est l'objet de harcèlement sexuel».

D'autres dispositions traitent des procédures de plainte internes. La politique du lieu de travail doit (d) engager l'employeur à prendre des mesures disciplinaires, (e) expliquer aux salariés comment les plaintes peuvent être portées à l'attention de l'employeur, (f) garantir la non-divulgence des noms des personnes impliquées, et enfin (g) informer les salariés au sujet des dispositions de la loi et des mécanismes de plainte externes.

serait un instrument législatif autonome. Une fois adopté, d'autres textes législatifs seront modifiés afin d'assurer la cohérence de l'environnement réglementaire au sens large, comme il est d'usage à la Barbade.

4.3.2. Instruments pertinents en dehors du cadre juridique

Outre les dispositions juridiques susmentionnées, le nombre d'instruments relatifs à la violence et au harcèlement au travail est limité à la Barbade, en particulier pour ce qui concerne les orientations et les outils. Le ministère du Travail, de la Sécurité sociale et du Tiers secteur organise régulièrement des séminaires de formation sur la mise en œuvre de la législation et de la réglementation (y compris de la loi sur la prévention du harcèlement sexuel) et sur les meilleures pratiques en la matière. En même temps, les partenaires sociaux peuvent faire davantage dans ce domaine. Par exemple, après la ratification de la C.190, la Confédération des employeurs de la Barbade (BEC), qui est un prestataire de services central pour la gestion des ressources humaines et la SST à la Barbade, a dit qu'elle pourrait étendre son portefeuille de services au thème de la violence et du harcèlement dans un avenir proche. En attendant, les partenaires sociaux des Caraïbes (dont la BEC) ont publié des normes minimales pour les politiques du lieu de travail sur la violence fondée sur le genre dans les Caraïbes (CCL et CEC 2022).

S'agissant des orientations et outils actuellement disponibles, les politiques nationales peuvent jouer un rôle important à cet égard, mais elles ne le font pas à la Barbade. Seule la politique nationale relative au bien-être sur le lieu de travail a abordé (bien qu'implicitement) la violence et

le harcèlement au travail. Publiée en 2019, cette orientation stratégique globale destinée aux principales parties prenantes (notamment les employeurs, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux) explore les moyens de renforcer le bien-être mental et social sur le lieu de travail, mais ne décrit aucune intervention particulière ou articulée pour combattre la violence et le harcèlement, et les risques psychosociaux qui y sont associés. Le Comité national pour le bien-être, qui coordonne la mise en œuvre de la politique, vise à rendre plus opérationnelles les différentes dimensions de la politique en matière de bien-être dans un avenir proche.

4.3.3. Disponibilité et impact des données

Une autre difficulté pour le gouvernement de la Barbade dans la conception et la mise en œuvre de réponses juridiques et politiques efficaces tient au fait que les données disponibles sur la violence et le harcèlement ne sont actuellement pas suffisantes pour éclairer correctement les autorités dans leurs processus de prise de décision. De fait, les données sont limitées à deux projets de recherche ad hoc (Abed, Morris et Sobers-Grannum 2016; Devonish 2017), qui ont utilisé des échantillons relativement petits ou se sont concentrés uniquement sur le secteur des soins de santé. Aucun système de collecte de données sur la violence et le harcèlement n'a été mis en place à ce jour, que ce soit au moyen d'enquêtes ou à partir de sources administratives. Le gouvernement avait prévu de lancer des consultations intersectorielles avec les parties prenantes sur la mesure et la collecte de données et l'établissement de rapports, mais ces plans ont dû être reportés en raison de la pandémie de COVID-19.

► 4.4. Danemark²¹

Dès 1975, le gouvernement danois a introduit le concept d'environnement de travail dans sa législation, ce qui signifie que tous les facteurs à l'origine des accidents du travail, des maladies et de l'usure professionnelles doivent être pris en considération dans le travail de prévention²². Depuis lors, plusieurs documents d'orientation et outils ont été élaborés pour aider les employeurs, les travailleurs et les autorités à améliorer l'environnement de travail tant physique que psychologique, notamment pour maîtriser les risques psychosociaux, ainsi que la violence et le harcèlement qui s'y rapportent. Depuis 2019, le gouvernement danois et les partenaires sociaux ont conclu un certain nombre d'accords visant à améliorer encore l'environnement psychosocial de travail et, partant, à réduire la violence et le harcèlement. Ces initiatives ont conduit à (i) une nouvelle loi sur l'environnement de travail, (ii) un accord tripartite sur les objectifs nationaux pour l'amélioration de l'environnement de travail et (iii) un décret-loi sur l'environnement psychosocial de travail, qui sont examinés ci-après. Parallèlement, des orientations et des outils ont été développés pour apporter des éclaircissements sur la législation et la préciser, ainsi que pour adapter les informations pertinentes aux besoins particuliers des secteurs et des situations de travail.

4.4.1. Le rôle de la législation sur la SST dans la lutte contre la violence et le harcèlement liés au travail

Au Danemark, la SST est réglementée par une loi autonome sur la SST, la loi danoise sur l'environnement de travail²³. Cette loi est étoffée et mise en œuvre par des décrets-lois, qui peuvent être sectoriels ou intersectoriels. La loi et les décrets sont supervisés par l'Autorité chargée de l'environnement de travail (WEA).

Jusqu'en 2019, la loi danoise sur l'environnement de travail abordait implicitement la violence et le harcèlement de par son objectif, qui était de créer «un environnement de travail sûr et salubre». Les références explicites à la violence et au harcèlement n'existaient que par rapport aux accidents du travail et aux obligations de déclaration des employeurs y afférentes. Lors de sa révision en 2019, les risques psychosociaux ont été explicitement inclus dans la loi, et la création d'un «environnement de travail physique et psychosocial sûr et salubre» est devenue son objectif principal (article 1.1). Les obligations liées à ces risques psychosociaux ont été clarifiées et précisées par le décret-loi sur l'environnement psychosocial de travail, qui est entré en vigueur en 2020²⁴. Ce décret reconnaît explicitement la violence et le harcèlement comme un risque psychosocial et stipule que, en ce qui concerne les actes offensants et la violence liée au travail, «le travail doit être planifié, organisé et exécuté de manière responsable en tenant compte de la santé et de la sécurité à court et à long terme» (sections 22 et 26).

►► Le Danemark offre un système complet de soutien aux employeurs et aux travailleurs dans lequel le dialogue social joue un rôle central.

Les actes offensants (*krænkende handlinger*) sont définis dans le décret comme des «situations dans lesquelles une ou plusieurs personnes exposent de manière éhontée ou à plusieurs reprises une ou plusieurs autres personnes de l'entreprise à des brimades, au harcèlement sexuel ou à d'autres comportements dégradants sur le lieu de travail. Le comportement doit être perçu comme dégradant par la personne qui le subit» (section 23). Quant

21 Cette section se fonde sur une étude nationale du Danemark commandée par l'OIT et réalisée par le Centre national de recherche sur l'environnement de travail. L'étude passe en revue les lois, politiques, orientations et outils du Danemark en matière de violence et de harcèlement, en mettant l'accent sur le cadre de la SST.

22 Danemark, loi sur l'environnement de travail (n° 681 du 23 décembre 1975).

23 Danemark, loi sur l'environnement de travail, telle qu'amendée en 2021 (n° 2062 du 16 novembre 2021).

24 Danemark, décret-loi n° 1406 du 26 septembre 2020 sur l'environnement psychosocial de travail.

à la violence liée au travail (*arbejdsrelateret vold*), elle s'entend des actes violents commis par des tiers, qui comprennent «la violence physique sous la forme d'agressions corporelles et la violence psychologique sous la forme de menaces et d'autres comportements offensants, dont le harcèlement» (section 25). Ces définitions sont suffisamment complètes pour couvrir les cas de violence et de harcèlement tels que définis par la convention n° 190²⁵.

La loi et le décret s'appliquent à tout travail effectué pour un employeur, indépendamment de la nature et de la durée de la relation d'emploi, ainsi qu'au travail qui n'est pas effectué pour un employeur. En outre, le décret traite de la violence liée au travail en dehors des heures de travail (sections 31 à 34), comme celle exercée par des clients. D'autres situations de travail, telles que celles définies à l'article 3 de la C.190, ne sont pas explicitement mentionnées dans la législation, mais les orientations données par la WEA précisent que le terme «lié au travail» doit être interprété au sens large: un comportement offensant peut se produire dans plusieurs situations, par exemple numériquement, en dehors du lieu de travail, et dans des lieux de travail temporaires et changeants (Danemark, WEA 2020b).

Afin de prévenir la violence et le harcèlement, la législation sur la SST impose plusieurs obligations à l'employeur et au salarié. L'évaluation et la maîtrise des risques constituent un élément central. La loi sur l'environnement de travail exige des employeurs qu'ils préparent une évaluation écrite des risques liés aux conditions de santé et de sécurité sur le lieu de travail et qu'ils impliquent les salariés tout au long du processus (article 15a). Le décret sur l'environnement psychosocial de travail précise cette obligation en ce qui concerne la violence et le harcèlement. Par exemple, l'évaluation des risques doit tenir compte non seulement de la probabilité et de la nature de la violence liée au travail et des mesures de prévention, mais aussi d'autres aspects de l'environnement de travail susceptibles d'accroître le risque de violence liée au travail (section 27).

Le décret prévoit également des mesures de maîtrise des risques pour des dangers particuliers de violence et de harcèlement. Par exemple, si le fait de travailler seul peut entraîner un risque spécial

de violence pour la personne concernée, le travail «doit être organisé de manière à écarter le risque spécial de violence. Si le risque spécial de violence ne peut être écarté, le salarié ne doit pas travailler seul» (section 29).

La législation danoise sur la SST met particulièrement l'accent sur l'information et la formation des cadres et des salariés. Les salariés doivent être informés des mesures de maîtrise des risques prévues et prises et recevoir «une formation et des instructions suffisantes et appropriées pour effectuer le travail en tenant compte de la santé et de la sécurité» (section 10). En effet, il est explicitement demandé que les situations de travail présentant un risque particulier de violence ne soient accessibles qu'aux salariés ayant reçu une formation appropriée (section 30). En cas d'actes offensants ou d'incidents violents, le décret fait obligation aux employeurs de fournir une assistance aux salariés qui ont subi des violences liées au travail en dehors des heures de travail s'ils souhaitent signaler l'incident à la police (section 34).

La législation relative à la SST susmentionnée a été complétée par des accords avec les partenaires sociaux. En 2019, le gouvernement et les partenaires sociaux ont convenu d'un nouvel accord tripartite sur l'environnement de travail. L'un de ses principaux objectifs est de réduire nettement le nombre de salariés exposés à des actes offensants et à la violence au travail. Tous les partenaires sociaux sont tenus de contribuer à cet objectif, tandis qu'une attention particulière est accordée aux secteurs où la fréquence des comportements offensants et de la violence est la plus élevée²⁶.

Dans l'ensemble, la législation danoise en matière de SST offre une approche globale pour lutter contre la violence et le harcèlement liés au travail. Toutefois, des appels ont été récemment lancés et des tentatives ont été faites pour créer des synergies plus fortes avec d'autres disciplines et adopter ainsi une approche plus holistique. Par exemple, l'Autorité danoise de la santé (2020) a recommandé que les efforts de prévention des incidents violents dans les soins aux personnes âgées soient liés aux efforts d'amélioration de la qualité des soins et de la santé des citoyens âgés, et donc à l'amélioration de la santé et de la sécurité des citoyens âgés comme des salariés. Un autre exemple est l'accord tripartite conclu en 2022

25 Bien que la violence et le harcèlement fondés sur le genre (C.190, art. 1.1 a) ne soient pas explicitement mentionnés dans le décret, ils sont implicitement abordés à travers la caractéristique «dégradante» des actes offensants.

26 1. Établissements de soins et soins à domicile; 2. Éducation; 3. Hôpitaux; 4. Établissements de soins de jour; 5. Police, services d'urgence et prisons; 6. Transport de passagers; 7. Hôtellerie et campings (Danemark, ministère de l'Emploi 2020).

► **Encadré 4.5. L'importance des données pour améliorer les réponses juridiques et politiques par le biais de la SST**

Les données collectées permettent aux pouvoirs publics danois d'identifier les changements et de renforcer les mesures et activités préventives si nécessaire. En effet, les données sont utilisées par les services d'inspection du travail non seulement pour donner la priorité à certains secteurs pour des visites d'inspection proactives, mais aussi pour lancer de nouvelles réponses appropriées à la violence et au harcèlement liés au travail. En 2016, par exemple, l'enquête nationale a révélé une augmentation de la fréquence de la violence à l'encontre des enseignants danois. En conséquence, le ministère de l'Éducation a commandé un projet de recherche approfondie sur les raisons à l'origine de cette tendance. À partir des résultats, des supports ont été développés pour soutenir les écoles dans leurs efforts visant à mieux gérer et prévenir les conflits avec les élèves. Parallèlement, l'enquête nationale sert également à contrôler la mise en œuvre de l'accord tripartite de 2019 sur l'environnement de travail, qui vise à nettement réduire le nombre de salariés exposés à des comportements offensants, à la violence ou à des menaces de violence au travail.

sur les initiatives visant à lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Il comprend 17 initiatives qui définissent des outils efficaces pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel, notamment des actions visant à établir une alliance avec les organisations concernées sur le marché du travail, le secteur de l'éducation et la société civile en vue de prévenir le harcèlement sexuel.

4.4.2. Instruments pertinents en dehors du cadre juridique

Pour compléter la législation relative à la SST susmentionnée sur la violence et le harcèlement, divers acteurs au Danemark ont développé un éventail large et complet de supports d'orientation et d'outils pour les employeurs et les salariés. Les pouvoirs publics et les partenaires sociaux jouent un rôle central dans ce domaine, bien qu'avec une orientation légèrement différente. Alors que les pouvoirs publics proposent plutôt des orientations et des outils plus techniques et intersectoriels, qui contribuent à clarifier et à préciser la législation sur la SST en matière de violence et de harcèlement, les partenaires sociaux adaptent souvent les informations qu'ils produisent aux besoins particuliers des secteurs et des situations de travail. Les comités sectoriels de l'environnement de travail (SWEC), qui sont composés à parts égales de représentants des employeurs et des salariés, soutiennent les lieux de travail en leur fournissant divers supports tels

que des guides, des jeux interactifs et de courtes vidéos traitant de la violence et du harcèlement dans des environnements de travail particuliers (comme les guichets, les banques et les prisons). En outre, dans le cadre de l'accord tripartite susmentionné, les comités sectoriels sont tenus de guider activement les lieux de travail et de les aider à devenir plus actifs dans la mise en œuvre de mesures sur le lieu de travail. Par exemple, la SWEC Welfare and Public Administration fournit un soutien en personne par l'intermédiaire d'une équipe de consultants que les entreprises peuvent contacter si elles souhaitent obtenir de l'aide pour une approche plus stratégique des activités liées à l'environnement de travail, y compris des activités axées sur la violence et le harcèlement.

Néanmoins, malgré ce large éventail d'orientations et d'outils, les organisations peuvent encore avoir du mal à réellement utiliser ces supports et à trouver de bonnes solutions pour leurs problèmes spécifiques en matière de violence et de harcèlement. La recherche montre qu'un certain nombre de facteurs peuvent les en empêcher, allant d'un manque de ressources (instabilité du personnel, manque de temps) à des processus de changement parallèles qui mobilisent fortement les ressources (Jaspers et coll. 2022). Il est donc d'autant plus important que les organisations disposent d'informations détaillées et adaptées, ainsi que de services de soutien et de consultation individuels.

4.4.3. Disponibilité et impact des données

Les données sur la violence et le harcèlement sont largement collectées au Danemark. Sur le plan administratif, l'Autorité chargée de l'environnement de travail publie des statistiques annuelles sur les accidents liés au travail enregistrés²⁷, qui comprennent la violence physique et psychologique ou les menaces de violence (Danemark, WEA 2020a). Ces données sont ventilées par sexe, par secteur et par auteur. Par ailleurs, l'autorité mène tous les deux ans une enquête représentative sur les conditions de travail. Celle-ci contient des questions sur les expériences des personnes interrogées en ce qui concerne (i) les brimades, (ii) le harcèlement sexuel et (iii) la violence physique et les menaces au cours des douze derniers mois²⁸, ainsi que des questions de suivi sur les auteurs de ces actes (Danemark, WEA 2021). La vaste base de données permet une ventilation au niveau du secteur et de la catégorie d'emploi.

Les sources administratives et l'enquête nationale sont complétées par des enquêtes ad hoc supplémentaires menées par des instituts de recherche,

les partenaires sociaux et d'autres acteurs, afin de mieux comprendre les types de violence et de harcèlement et les situations dans lesquelles l'exposition est la plus fréquente. Les nouveaux risques et sujets émergents, que ces recherches complémentaires peuvent identifier, sont par la suite intégrés dans l'enquête nationale.

Si les données recueillies sont essentielles pour que les pouvoirs publics puissent affiner leurs réponses juridiques et politiques à la violence et au harcèlement liés au travail (voir encadré 4.5), elles n'offrent pas de réponse directe à la question de savoir dans quelle mesure leurs réponses ont été efficaces pour prévenir la violence et le harcèlement. D'un côté, les enquêtes indiquent que la part de la main-d'œuvre exposée à la violence et au harcèlement au Danemark n'a pas beaucoup évolué au cours des dernières années. D'un autre côté, les recherches montrent que le succès des interventions sur le lieu de travail est difficile à prévoir et à évaluer, parce que des facteurs contextuels tels que la culture organisationnelle et l'étendue de la mise en œuvre pèsent fortement sur leur efficacité (Durlak et DuPre 2008; Karanika-Murray et Biron 2015).

► 4.5. El Salvador²⁹

La législation sur la SST d'El Salvador a été qualifiée de particulièrement progressiste dans la région. En effet, la principale loi en la matière, la loi générale relative à la prévention des risques sur les lieux de travail de 2010³⁰, a été saluée par les spécialistes comme «la plus grande innovation du droit du travail salvadorien au cours du dernier demi-siècle en matière d'objet, de champ d'application,

de question à réguler, d'infractions et de montant des amendes» (Coca Muñoz 2014). Si la loi contient des dispositions assez larges sur les risques psychosociaux (dont la violence et le harcèlement), elle est complétée en partie par des dispositions plus détaillées dans la législation sur l'emploi. En juin 2022, El Salvador a ratifié la convention n° 190, qui est entrée en vigueur en juin 2023³¹.

27 Les employeurs sont tenus de déclarer tous les accidents liés au travail qui entraînent des absences pour congé de maladie. La déclaration doit être faite dès que possible et au plus tard neuf jours après le premier jour d'absence.

28 Conformément à la méthode d'autodéclaration (expliquée à la section 1.8), il est demandé aux répondants si, au cours des douze derniers mois, ils ont été exposés à des brimades, à du harcèlement sexuel, à de la violence physique ou à des menaces de violence physique. Une définition des brimades est donnée. Les catégories de réponses sont les suivantes: 1. Tous les jours; 2. Toutes les semaines; 3. Tous les mois; 4. Moins souvent; 5. Jamais.

29 Cette section se fonde sur une étude nationale d'El Salvador commandée par l'OIT et réalisée par Elena Sychenko, professeure adjointe à l'Université de Bologne, en Italie. L'étude passe en revue les lois, politiques, orientations et outils d'El Salvador en matière de violence et de harcèlement, en mettant l'accent sur le cadre de la SST.

30 El Salvador, *Decreto legislativo núm. 254 que dicta la Ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo, 21.01.2010, Diario Oficial (Separata), 2010-05-05, núm. 82.*

31 La C.190 jouera un rôle important dans la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail à El Salvador. Dans ce pays moniste, l'article 144 de la Constitution stipule qu'en cas de conflit entre un traité international ratifié et la loi, c'est le traité qui prévaut.

4.5.1. Le rôle de la législation sur la SST dans la lutte contre la violence et le harcèlement liés au travail

À El Salvador, la SST est régie par la loi générale relative à la prévention des risques sur les lieux de travail, loi autonome sur la SST, et par deux règlements: le règlement général sur la prévention des risques sur les lieux de travail³² et le règlement sur la gestion de la prévention des risques sur les lieux de travail³³. Ces instruments s'appliquent à tous les lieux de travail sans distinction selon le type d'employeur (public ou privé), et aucune catégorie de travailleurs n'est exclue.

La loi promeut un concept large de SST, couvrant non seulement la santé physique et mentale, comme indiqué dans la C.155, mais aussi «le bien-être social des travailleurs dans toutes les professions et tous les emplois» (article 7). En outre, «tous les risques doivent être prévenus et contrôlés» (article 3), les risques psychosociaux étant explicitement inclus.

Les références explicites à la violence et au harcèlement sont toutefois fragmentées. La loi «garantit le respect de la dignité inhérente à chaque personne et le droit à un environnement de travail exempt de violence dans toutes ses manifestations» (article 3, paragraphe 6). Pourtant, bien que la violence et le harcèlement puissent être considérés comme un risque psychosocial en vertu de la loi, celle-ci n'est que partiellement explicite à cet égard, puisqu'elle ne mentionne que le harcèlement sexuel et la violence à l'encontre des femmes comme exemples explicites de risques psychosociaux. De fait, la loi définit les risques psychosociaux comme suit:

Les aspects de la conception, de l'organisation et de la gestion du travail, ainsi que son contexte social et environnemental, susceptibles de causer un préjudice social ou psychologique aux travailleurs, tels que la gestion des relations de travail, le harcèlement sexuel, la violence contre les femmes^[34], la difficulté de concilier les responsabilités professionnelles et familiales, ainsi que

toutes les formes de discrimination au sens négatif du terme. (Article 7)

D'une manière générale, la législation sur la SST contient des dispositions complètes sur la gestion des risques de SST sur le lieu de travail, mais elle reste assez vague sur la gestion des risques psychosociaux en particulier. Selon la loi générale relative à la prévention des risques sur les lieux de travail, chaque employeur doit adopter un programme de gestion de la prévention des risques professionnels, qui comprend l'identification, l'évaluation, la maîtrise et la surveillance permanente de ces risques. Les entreprises doivent inclure dans le programme de gestion «l'élaboration de programmes de prévention et de sensibilisation sur la violence à l'égard des femmes, le harcèlement sexuel et d'autres risques psychosociaux» (article 8, paragraphe 10). Les deux règlements susmentionnés précisent, dans des dispositions générales axées sur les résultats, le contenu de ces programmes et les instruments de maîtrise des risques psychosociaux. Ces programmes doivent notamment inclure «des mesures visant à instaurer des relations de travail bénéfiques et respectueuses, [...] sensibiliser aux causes et aux effets de la violence à l'égard des femmes et du harcèlement sexuel»³⁵, ainsi que des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus et les conditions de travail³⁶. La législation sur la SST ne contient pas de dispositions relatives à une politique du lieu de travail sur la violence et le harcèlement, à des mécanismes de plainte et de règlement des différends, ou à des moyens de recours efficaces en matière de violence et de harcèlement.

Dans ce domaine comme dans d'autres, la législation sur la SST est complétée par des dispositions d'autres législations, même si elles sont souvent axées sur la violence fondée sur le genre. Dans le cadre de la législation sur l'emploi, les règlements de travail internes exigent que toutes les institutions et agences publiques du gouvernement central incluent «la gestion des conflits, la violence fondée sur le genre, le harcèlement sexuel, le harcèlement au travail» dans leurs plans de formation annuels, conçoivent des mesures pour prévenir le

32 El Salvador, Decreto núm. 89 de 27 de abril de 2012 que aprueba el Reglamento general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo.

33 El Salvador, Decreto núm. 86 de 27 de abril de 2012 que aprueba el Reglamento de gestión de la prevención de riesgos en los lugares de trabajo.

34 La formulation originale en espagnol est la suivante: «el acoso sexual, la violencia contra las mujeres».

35 El Salvador, Decreto núm. 86 de 27 de abril de 2012 que aprueba el Reglamento de gestión de la prevención de riesgos en los lugares de trabajo, art. 55.

36 El Salvador, Decreto núm. 89 de 27 de abril de 2012 que aprueba el Reglamento general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo, art. 279.

► Encadré 4.6. Congé payé en cas de violence et de harcèlement

Dans certaines circonstances, le Code du travail accorde aux travailleuses le droit à un congé lié à la violence et au harcèlement. Dans les cas où une autorité compétente a prouvé l'existence de n'importe quel type de violence et de harcèlement régis par la loi spéciale intégrale pour une vie sans violence à l'égard des femmes ou d'autres lois en vigueur protégeant les droits des travailleuses par rapport à des actes de violence, l'employeur doit accorder un congé en raison de «l'impossibilité physique ou psychologique» de la travailleuse due à la violence et au harcèlement susmentionnés (art. 29(6)(e)). De même, l'employeur doit accorder un congé payé aux travailleuses pour qu'elles puissent «se conformer à des procédures judiciaires ou administratives, notamment en matière familiale et dans les cas de violence à l'égard des femmes» (art. 29(6)(f)).

harcèlement, l'intimidation et l'humiliation sur le lieu de travail, et élaborent des plans de prévention qui intègrent notamment des mécanismes visant à prévenir les comportements sexistes, discriminatoires ou de harcèlement sexuel³⁷. Par ailleurs, les employeurs du secteur privé sont tenus d'indiquer formellement à leurs salariés qu'il est interdit d'utiliser des expressions verbales ou non verbales violentes ou destinées à intimider les travailleuses³⁸.

Pour sa part, le Code du travail oblige les employeurs à «s'abstenir de tout mauvais traitement en paroles ou en actes, de tout harcèlement sexuel, de tout harcèlement au travail et de tout autre type de violence visé par la loi spéciale intégrale pour une vie sans violence à l'égard des femmes de 2011³⁹, et de toute situation de discrimination sexiste visée par la loi pour l'égalité, l'équité et l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes»⁴⁰. En outre, en vertu du Code du travail, les travailleurs ont le droit de prendre un congé

dans certaines situations liées à la violence et au harcèlement (voir l'encadré 4.6).

La loi spéciale intégrale pour une vie sans violence à l'égard des femmes reconnaît et garantit le droit des femmes à une vie sans violence et protège les victimes contre les représailles au travail (article 24). Elle précise également les responsabilités de différents organismes publics dans la promotion et la protection de ce droit⁴¹. En complément, la loi pour l'égalité, l'équité et l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes exige de l'État qu'il mette en œuvre des politiques visant à prévenir et à éliminer le harcèlement sexuel, le harcèlement sur le lieu de travail et d'autres cas de harcèlement généré dans les relations professionnelles⁴².

La négociation collective joue un rôle plutôt mineur dans la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement liés au travail à El Salvador. De fait, seules quelques conventions collectives abordent le sujet⁴³, et elles se concentrent principalement

37 El Salvador, *Instructions sur les relations de travail au sein du pouvoir exécutif*, paragraphes 7.8 et 8.6.

38 El Salvador, *Dirección general de trabajo: Instructivo para elaboración de reglamento interno de trabajo (2017)*, chapitre VIII.

39 L'article 9 de la *loi spéciale intégrale pour une vie sans violence à l'égard des femmes de 2011* énumère six types de violence à l'égard des femmes: économique, physique, psychologique et émotionnelle, patrimoniale, sexuelle et symbolique. Elle contient également des définitions de la violence et du harcèlement à l'égard des femmes, dont le harcèlement au travail («action d'hostilité physique ou psychologique, exercée sur le lieu de travail de manière systématique et récurrente contre une femme parce qu'elle est une femme, dans le but d'isoler, d'intimider ou de détruire les réseaux de communication de la personne confrontée à ces actes, de porter atteinte à sa réputation, de jeter le discrédit sur le travail réalisé ou de perturber ou d'entraver l'exécution de son travail» (art. 8)) et la violence au travail («actions ou omissions à l'encontre des femmes, exercées de manière répétée et durable dans le temps sur les lieux de travail publics ou privés, qui constituent des agressions physiques ou psychologiques contre leur intégrité, leur dignité personnelle et professionnelle, qui entravent leur accès à l'emploi, à la promotion ou à la stabilité de l'emploi, ou qui violent le droit à un salaire égal pour un travail égal» (art. 10)).

40 El Salvador, *Code du travail (Código de Trabajo)*, art. 29(5).

41 Par exemple, les institutions publiques directement responsables de la détection, de la prévention, de la prise en charge, de la protection et de la répression de la violence à l'égard des femmes doivent dispenser une formation complète à leur personnel dans ce domaine (art. 27). Les municipalités sont tenues d'élaborer périodiquement un plan de prévention et de prise en charge de la violence à l'égard des femmes, bien que la violence liée au travail n'y soit pas explicitement mentionnée.

42 El Salvador, *loi pour l'égalité, l'équité et l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes*, art. 25.

43 Par exemple, la convention collective entre le gouvernement municipal de Juayua, département de Sonsonate, et le syndicat des travailleurs (SITAMJ), 2017, ou le contrat collectif de travail entre le syndicat des travailleurs du ministère de l'Environnement et des Ressources naturelles (SITMARN) et le ministère de l'Environnement et des Ressources naturelles.

sur les obligations générales de respect mutuel ou sur l'interdiction de la violence et du harcèlement à l'encontre des femmes. De même, le guide officiel de la négociation collective dans le secteur public ne mentionne pas la violence et le harcèlement comme point de discussion entre les partenaires sociaux (El Salvador, SSGME 2013b).

4.5.2. Instruments pertinents en dehors du cadre juridique

Les orientations et outils sur la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement ont été élaborés principalement par les pouvoirs publics à El Salvador, de sorte que les partenaires sociaux ont de la marge pour en faire davantage à cet égard. Les orientations et outils disponibles présentent par ailleurs des limites car ils se concentrent avant tout sur le secteur public et sur le harcèlement sexuel et la violence à l'égard des femmes⁴⁴. De même, les orientations pour les inspecteurs du travail sont plutôt complètes sur les processus de plainte en cas de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le genre, mais peu claires sur les autres types de violence et de harcèlement (El Salvador, MTPS 2017, 2019). Des lignes directrices pour le secteur privé, donnant des orientations claires et détaillées sur la violence et le harcèlement dans un domaine où il n'existe qu'une législation partiellement explicite, font défaut.

Il en va de même pour les politiques nationales à El Salvador. Quelques-unes traitent de la violence et du harcèlement liés au travail, mais elles ne contiennent pas d'orientations claires et précises au sujet des interventions sur le lieu de travail. Si la politique nationale de SST de 2006 réitère largement l'obligation de l'employeur d'évaluer et de maîtriser les risques psychosociaux⁴⁵, d'aucuns tablent sur l'élaboration de lignes directrices et de protocoles d'action et de coordination dans les cas de harcèlement contre les femmes au travail⁴⁶, ou de programmes spéciaux de soins pour les migrants victimes de violence (sexuelle)⁴⁷.

À El Salvador, des dispositions détaillées sur la violence et le harcèlement au travail figurent dans la législation sur la non-discrimination et l'égalité, ainsi que dans la législation sur le travail et l'emploi.

4.5.3. Disponibilité et impact des données

À El Salvador, les données sur la violence et le harcèlement sont principalement collectées au moyen de sources administratives, le ministère de la Justice et de la Sécurité publique publiant des données annuelles sur (entre autres) le harcèlement lié au travail et le harcèlement sexuel à l'encontre des femmes et, depuis 2022, à l'encontre des hommes. Les données se fondent sur les plaintes des travailleurs reçues par les pouvoirs publics et sont ventilées notamment par région, par mois et par résultat de l'inspection (El Salvador, MJSP, sans date). D'autres données sont également recueillies par le biais de recherches ad hoc (ORMUSA 2021) et des services de conseils et de soutien juridiques des organisations non gouvernementales (Mujeres Transformando 2017).

Ces données disponibles périodiquement donnent un panorama important mais incomplet de l'ampleur de la violence et du harcèlement liés au travail à El Salvador. Les travailleurs dénoncent rarement les incidents aux pouvoirs publics, notamment parce que les dispositions relatives à la protection contre la violence et le harcèlement sont fragmentées et que les organes chargés de l'application de la loi ne disposent pas de protocole ou de procédure particulière à suivre en cas de violence et de harcèlement. En outre, la législation ne fait pas obligation aux employeurs de déclarer les cas de violence et de harcèlement. Enfin, il n'existe pas d'enquêtes périodiques permettant de recueillir des données directement auprès des travailleurs.

44 Par exemple, le gouvernement a publié en 2013 un guide complet sur la manière de prévenir et de réagir au harcèlement sexuel dans le secteur public (El Salvador, SSGME 2013a). En outre, plusieurs institutions publiques (comme le Secrétariat technique et de planification de la présidence) ont publié leurs propres protocoles pour les mécanismes (internes) de plainte, d'enquête et de règlement des différends, mais ils ne sont destinés qu'à leur propre personnel (El Salvador, Secretario Técnico y de Planificación, sans date).

45 El Salvador, Acuerdo núm. 93 por el que se promulga la Política Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (2006).

46 Voir la [politique nationale pour l'accès des femmes à une vie sans violence](#).

47 Voir la [politique nationale pour la protection et le développement des migrants salvadoriens et de leur famille](#).

C'est pourquoi, selon un expert national interrogé dans le cadre de ce rapport, les données collectées n'ont pas encore eu de fort impact sur la formulation de réponses juridiques et politiques à la violence et au harcèlement.

En ce qui concerne l'évaluation de l'efficacité des instruments juridiques et politiques, la loi spéciale intégrale pour une vie sans violence à l'égard des femmes impose certaines exigences au système de collecte de données administratives: il doit

inclure un système d'indicateurs et fournir «une évaluation de l'impact des politiques élaborées pour l'élimination de tout type de violence à l'égard des femmes, ainsi que des actions mises en œuvre pour garantir une prise en charge intégrale des femmes qui y ont été confrontées» (article 30). Toutefois, à ce jour, il n'existe aucune information explicite sur l'impact des politiques sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

► 4.6. Espagne⁴⁸

En tant qu'État membre de l'UE, l'Espagne dispose d'une législation nationale qui a été fortement orientée par la transposition des directives européennes sur la SST et l'égalité de traitement, qui contiennent des dispositions sur la prévention et l'interdiction de diverses formes de violence et de harcèlement⁴⁹. Dans ce cadre, la législation espagnole sur la SST a, à ce jour, suivi une approche implicite pour traiter la violence et le harcèlement, dans laquelle plusieurs documents d'orientation et outils jouent un rôle important. En outre, l'Espagne a été saluée pour sa législation progressiste en matière d'égalité de genre, qui aborde également la violence et le harcèlement au travail, comme décrit ci-dessous.

En mai 2022, l'Espagne a ratifié la convention n° 190, ce qui devrait se traduire par une législation nouvelle ou modifiée sur la violence et le harcèlement, et les risques psychosociaux qui y sont associés, comme l'indiquent les récents documents d'orientation de l'Inspection du travail et de la sécurité sociale (ITSS)⁵⁰.

4.6.1. Le rôle de la législation sur la SST dans la lutte contre la violence et le harcèlement liés au travail

Le principal texte juridique en matière de SST en Espagne est la loi 31/1995 sur la prévention des risques professionnels⁵¹. Elle est complétée par des lois, des décrets et des arrêtés ministériels spécifiques à un secteur ou à un risque. En outre, toute réglementation contenant des prescriptions relatives à l'adoption de mesures préventives sur le lieu de travail ou pouvant conduire à l'adoption de telles mesures est considérée comme une législation pertinente en matière de SST, conformément à l'article 1 de la loi 31/1995.

À l'heure actuelle, la législation espagnole en matière de SST ne mentionne pas explicitement la violence et le harcèlement⁵². La loi 31/1995 fait obligation à l'employeur «de garantir la sécurité et la santé des travailleurs à son service dans

48 Cette section se fonde sur une étude nationale de l'Espagne commandée par l'OIT et réalisée par Manuel Velázquez, spécialiste de la SST et chef de l'unité spéciale sur la mobilité de la main-d'œuvre dans l'Union européenne à l'Organisme d'État de l'inspection du travail et de la sécurité sociale (OEITSS). L'étude passe en revue les lois, politiques, orientations et outils de l'Espagne en matière de violence et de harcèlement, en mettant l'accent sur le cadre de la SST.

49 Par exemple, la directive 89/391/CEE sur la SST impose aux employeurs l'obligation d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail (art. 5, paragr. 1). Les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE considèrent le harcèlement fondé sur des motifs protégés comme une forme interdite de discrimination dans l'emploi et le travail.

50 Selon le [critère technique 104/2021 de l'ITSS](#), une future législation nationale devrait transposer les dispositions de cette convention (p. 3).

51 Espagne, [loi 31/1995 sur la prévention des risques professionnels](#).

52 Le [décret-loi royal 16/2022 du 6 septembre](#) sur l'amélioration des conditions de travail et de la sécurité sociale des travailleurs domestiques constitue une exception. Il contient une 18^e disposition supplémentaire à la loi 31/1995 sur la prévention des risques professionnels, qui définit le droit des travailleurs domestiques à une protection efficace en matière de SST, en particulier dans le domaine de la prévention de la violence à l'égard des femmes.

► **Encadré 4.7. L'absence de définition juridique de la violence et du harcèlement et ses conséquences**

La violence physique et le harcèlement moral ou psychologique ne sont ni traités par la législation sur la SST, ni définis dans d'autres législations¹. Cette absence de définition juridique a donné lieu à une jurisprudence contradictoire. En règle générale, la justice exigeait à la fois un élément objectif – le comportement doit violer le droit à la dignité au travail – et un élément subjectif – l'intention de l'auteur du harcèlement de causer un préjudice à la victime. La nécessité de cet élément subjectif a été contredite par l'arrêt 56/2019 du Tribunal constitutionnel du 6 mai 2019, qui stipule que, «en ce qui concerne l'intentionnalité, la présence d'un lien de causalité suffisant entre le comportement illicite et le résultat préjudiciable interdit par la loi peut suffire»². Quoi qu'il en soit, selon l'Observatoire basque sur le harcèlement et la discrimination (2022), plus de 70 pour cent des décisions de justice rendues entre 2020 et 2021 exigeaient que soit démontrée l'intention du harceleur de causer un préjudice. Une définition juridique de la violence et du harcèlement liés au travail garantirait donc, selon l'auteur de l'étude nationale, un traitement uniforme par les tribunaux et un alignement sur la définition centrée sur la victime prévue à l'article 1 de la C.190.

1 Si le harcèlement discriminatoire, dont le harcèlement sexuel et fondé sur le genre, est défini par la loi, le harcèlement moral ou psychologique ne l'est pas. Bien que les deux termes soient souvent utilisés de manière interchangeable dans les documents d'orientation, le harcèlement «moral» est généralement lié au droit fondamental à l'intégrité morale stipulé dans la Constitution espagnole (art. 15), à l'infraction pénale contre l'«intégrité morale» prévue dans le Code pénal (art. 173) et au droit à la dignité au travail dans la loi sur le statut des travailleurs (art. 4.2(e)), tandis que le harcèlement «psychologique» est généralement lié au droit fondamental à l'«intégrité physique», qui couvre également la santé mentale ou psychologique, ainsi qu'à la législation sur la SST.

2 L'arrêt précise en outre qu'il convient de garder à l'esprit que, de manière générale, la protection constitutionnelle des droits fondamentaux ne peut être subordonnée à «l'examen de facteurs psychologiques et subjectifs difficilement contrôlables».

tous les aspects liés à leur travail» (article 14.2). Cependant, elle ne contient pas de références spécifiques à la violence et au harcèlement ou aux risques psychosociaux⁵³, bien que les pouvoirs publics l'interprètent comme couvrant implicitement ces risques (pour plus d'informations, voir la section 4.6.2 ci-dessous). La loi ne précise pas non plus la portée de «tous les aspects liés à leur travail», bien qu'elle puisse être interprétée comme ayant un champ d'application aussi large que celui qui figure à l'article 3 de la C.190, selon l'auteur de l'étude nationale. Par ailleurs, l'absence de référence à la violence et au harcèlement a eu un effet sur la jurisprudence, comme l'explique l'encadré 4.7.

Si la législation sur la SST elle-même ne prévoit pas explicitement d'instruments pertinents pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement,

la législation relative à la non-discrimination et à l'égalité le fait, du moins en ce qui concerne le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe (*Acoso sexual y acoso por razón de sexo*) au travail⁵⁴, qui sont reconnus comme des violations du droit du travailleur à la dignité. Conformément à l'article 12 de la loi organique 10/2022, les employeurs sont tenus de promouvoir «des conditions de travail qui empêchent la commission de délits et d'autres comportements contre la liberté sexuelle et l'intégrité morale au travail, en mettant l'accent sur le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe [...] y compris ceux commis dans l'espace numérique»⁵⁵. Ces activités de promotion peuvent inclure des mesures à négocier avec les représentants des travailleurs, telles que l'élaboration et la diffusion de codes de conduite, de campagnes d'information, de protocoles d'action et de formations.

53 Quelques règlements, comme le décret royal 39/1997 approuvant le règlement des services de prévention, font référence aux risques psychosociaux, mais sans les définir.

54 Le harcèlement sexuel désigne «tout comportement, verbal ou physique, de nature sexuelle qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'un environnement intimidant, dégradant ou offensant est créé», tandis que le harcèlement fondé sur le sexe désigne «tout comportement exercé en fonction du sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, dégradant ou offensant». Le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe sont en tout état de cause considérés comme discriminatoires (loi organique 3/2007, article 7).

55 Espagne, loi organique 10/2022 du 6 septembre.

► Encadré 4.8. Élargir le champ d'application et d'action de la législation sur la SST grâce à des orientations

L'Institut national pour la sécurité et la santé au travail (INSST) a joué un rôle essentiel dans l'application de la législation sur la SST à la violence et au harcèlement en Espagne. Il a fourni des notes techniques de prévention (NTP) et des guides qui ont établi que la violence et le harcèlement constituaient un risque psychosocial, les ont définis et ont expliqué comment les intégrer dans les systèmes de gestion de la SST sur le lieu de travail, notamment par l'évaluation et la maîtrise des risques, ainsi que leur examen (voir, par exemple, Espagne, INSST 2009, 2022). Bien que les NTP ne soient pas juridiquement contraignantes, elles peuvent être invoquées devant un tribunal. La NTP 476 sur le concept de harcèlement psychologique au travail a en effet servi de référence aux premières décisions de justice en la matière (Espagne, INSST 1998).

En outre, les employeurs sont tenus de mettre en place des procédures de plainte⁵⁶, ainsi que des règlements internes visant à garantir une prévention efficace de tels comportements. Ils sont obligés d'inclure la violence sexuelle en tant que risque professionnel dans leur évaluation des risques liés aux différents emplois occupés par des femmes et doivent former et informer leurs travailleuses à ce sujet. La loi accorde également aux femmes victimes de violences sexuelles plusieurs droits en matière de travail, tels que le droit de se retirer du travail⁵⁷.

En ce qui concerne son champ d'application, la loi organique 10/2022 stipule que les interventions sur le lieu de travail peuvent concerner l'ensemble du personnel de l'entreprise, quelle que soit la forme du contrat de travail, y compris les personnes sous contrat permanent fractionné, à durée déterminée ou en stage, les bénévoles et les personnes qui fournissent leurs services dans le cadre de contrats de détachement⁵⁸.

Cette législation sur la non-discrimination traduit avec précision les mesures sur le lieu de travail proposées par la C.190 (articles 9 et 10). Toutefois, elle ne préconise pas expressément une analyse

systématique des dangers organisationnels, sociaux et environnementaux plus larges, qui ferait normalement partie de la gestion des risques psychosociaux dans le cadre de la SST.

En complément de la législation susmentionnée, certaines conventions collectives espagnoles incluent des définitions du harcèlement et contiennent généralement un protocole pour les procédures de plainte en cas de harcèlement, mais elles ne précisent pas comment prévenir avant tout la violence et le harcèlement. En outre, seuls quelques secteurs sont couverts par ces conventions et la plupart d'entre elles sont des accords d'entreprise.

4.6.2. Instruments pertinents en dehors du cadre juridique

En l'absence de législation sur la SST explicite en matière de violence et de harcèlement, les orientations et outils en Espagne ont joué un grand rôle complémentaire en donnant des directives et une assistance, en particulier aux employeurs et aux inspecteurs du travail. Leurs auteurs sont divers, allant des pouvoirs publics au niveau national et

56 Le décret royal 901/2020 (annexe, paragr. 7) précise en outre les principes qui doivent régir les procédures de plainte relative au harcèlement sexuel et fondé sur le genre au sein d'une organisation. Ces principes comprennent l'accessibilité, la confidentialité, la présomption d'innocence de l'auteur présumé du harcèlement, l'interdiction des représailles à l'encontre de la victime présumée ou des personnes qui appuient la plainte ou signalent des allégations, la diligence, la rapidité de la procédure et la garantie des droits des victimes en matière de travail et de protection sociale.

57 Selon la loi organique 10/2022, art. 38, les travailleuses ont droit à la réduction ou à la réorganisation de leur temps de travail, à la mobilité géographique, au changement de lieu de travail, à l'adaptation de leur poste et au soutien nécessaire en cas d'incapacité à reprendre le travail, à la suspension de la relation d'emploi avec réserve d'un poste de travail, et à la résiliation du contrat de travail. En outre, les absences du travail ou le manque de ponctualité dus à l'état physique ou psychologique provoqué par des violences sexuelles sont considérés comme justifiés et sont rémunérés lorsqu'il en est ainsi déterminé par les services sociaux ou les services de santé, selon le cas.

58 En complément, quelques autres réglementations relevant à la fois de la législation sur la non-discrimination et de la législation du travail mentionnent des groupes particuliers de personnes dans le monde du travail dans le contexte de la violence et du harcèlement sexuels et fondés sur le genre, notamment les personnes handicapées (décret législatif royal 1/2013), les travailleurs à distance (loi 10/2021), les demandeurs d'emploi (décret législatif royal 3/2015) et les bénévoles (loi 45/2015).

régional aux partenaires sociaux, en passant par les compagnies d'assurance sociale et les prestataires de formation privés (pour le rôle de l'Institut national pour la sécurité et la santé au travail (INSST), voir l'encadré 4.8).

En outre, l'Inspection du travail et de la sécurité sociale (ITSS) a publié des recueils de directives pratiques pour les missions d'inspection et le recours aux infractions administratives en matière de violence et de harcèlement⁵⁹, tandis que les autorités régionales de SST proposent notamment des conseils et des formations sur les risques psychosociaux destinés aux entreprises et aux travailleurs. Les partenaires sociaux ont également déployé beaucoup d'efforts pour adapter les recommandations à des domaines ou à des groupes particuliers dont l'exposition à la violence et au harcèlement est généralement élevée: modalités de travail, comme sur les plateformes numériques; secteurs, comme les agences de voyage, le secteur de la santé, le commerce, les banques et la police; et groupes de travailleurs sur la base (par exemple) du genre et du handicap (UGT, sans date; ISTAS, sans date).

Les orientations et outils disponibles s'avèrent complets en matière de portée et de profondeur et préparent bien les employeurs en l'absence de législation explicite. Néanmoins, compte tenu de la nature non contraignante de ces instruments, la législation pourrait être modifiée afin de garantir une application uniforme.

En attendant, les politiques et stratégies nationales relatives à la violence et au harcèlement se limitent à celles établies dans le cadre de la loi organique 10/2022 sur la garantie intégrale de la liberté sexuelle, qui exige notamment une intervention coordonnée des organismes publics en la

matière⁶⁰. Il n'existe actuellement aucune politique ou stratégie de ce type concernant d'autres types de violence et de harcèlement.

4.6.3. Disponibilité et impact des données

L'Espagne collecte des données sur la violence et le harcèlement de diverses manières. Sur le plan administratif, l'ITSS publie des données annuelles sur les plaintes et les résultats des actions d'inspection relatives au harcèlement⁶¹. L'Observatoire basque sur le harcèlement et la discrimination (2022) publie périodiquement des rapports sur les décisions des tribunaux espagnols en matière de harcèlement au travail, analysant des variables telles que le genre du harceleur et de la victime présumés, leur relation, le type de harcèlement, le type d'entreprise et le résultat de la décision. En ce qui concerne les enquêtes, des données sur la violence et le harcèlement sont collectées périodiquement dans le cadre de l'enquête européenne sur les conditions de travail⁶² et de l'enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents⁶³.

Les données recueillies présentent toutefois certaines lacunes. Les deux enquêtes ne sont menées que tous les cinq ans, tandis que les sources administratives manquent de données sur la violence physique. En outre, les données fournies par l'ITSS ne comprennent pas de variables pertinentes telles que le genre, l'âge et le type d'auteur et de victime, qui seraient utiles pour concevoir des politiques et des stratégies appropriées en matière de violence et de harcèlement.

59 En effet, l'ITSS peut proposer d'imposer des sanctions aux employeurs pour la commission d'infractions administratives concernant la violence et le harcèlement, en particulier en ce qui concerne la violation du droit à la dignité au travail (qui implique un harcèlement moral ou psychologique et qui constitue une faute administrative très grave en vertu de l'art. 8, paragr. 11, du décret législatif 5/2000 du 4 août 2000 relatif à la loi sur les infractions et les sanctions dans l'ordre social) et le harcèlement sexuel et discriminatoire (qui sont également traités par cette loi comme des fautes très graves à l'art. 8, paragr. 13 et 13 bis).

60 Les articles 58 à 61 de la loi organique 10/2022 exigent une intervention coordonnée des organismes publics dans ce domaine, l'adoption d'une stratégie nationale de prévention et de réponse à la violence fondée sur le genre et la création d'une commission chargée de coordonner les actions en matière de violence sexuelle.

61 Espagne, ITSS (2020). L'ITSS fait ici la distinction entre le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, le harcèlement discriminatoire fondé sur le genre et d'autres types de harcèlement discriminatoire.

62 Des personnes âgées de 15 ans et plus et occupant un emploi sont interrogées sur le fait de savoir si elles ont été victimes de brimades, de harcèlement sexuel ou de violence physique au cours des douze derniers mois et si elles ont fait l'objet d'agressions verbales, d'attentions sexuelles non désirées, de menaces ou de comportements humiliants au cours du mois écoulé.

63 Des entreprises sont interrogées sur la présence ou non de risques psychosociaux dans l'établissement, notamment de «clients, patients [et] élèves difficiles», et sur l'existence ou non de procédures pour traiter les éventuels cas de brimades ou de harcèlement et les éventuels cas de menaces, d'abus ou d'agressions de la part de clients, de patients, d'élèves ou d'autres personnes extérieures.

► 4.7. Géorgie⁶⁴

La législation sur la SST en Géorgie a fait l'objet d'une grande réforme ces dernières années. Si, en 2006, les relations de travail étaient encore marquées par une dérégulation radicale et la suppression des services d'inspection du travail, ce qui avait entraîné une forte augmentation des accidents du travail, des réformes majeures ont été entreprises à partir de 2013. Plusieurs amendements au Code du travail ont été introduits en 2013, et une vaste réforme du code a eu lieu en 2020. Certaines fonctions limitées de l'inspection du travail liées uniquement à la SST ont été réintroduites en 2015, puis une inspection du travail pleinement responsable de la SST et des relations de travail a été mise en place en 2021. Plus précisément dans le domaine de la SST, l'adoption d'une nouvelle loi autonome en 2019, appelée loi organique de la Géorgie sur la sécurité au travail, a représenté l'évolution la plus importante. Pourtant, malgré ces efforts considérables, la SST demeure jusqu'à présent concentrée sur les dangers et les risques physiques, comme décrit ci-dessous. Quant aux dispositions sur la violence et le harcèlement, elles se trouvent dans la législation sur la non-discrimination, bien qu'elles soient consacrées avant tout aux mécanismes de réaction.

4.7.1. Le rôle de la législation sur la SST dans la lutte contre la violence et le harcèlement liés au travail

La loi organique de 2019 sur la sécurité au travail est la principale source de réglementation en matière de SST en Géorgie. Elle s'applique aux secteurs privé et public et prévoit une évaluation

et une gestion systématiques des risques professionnels sur le lieu de travail. Par ailleurs, le Code du travail fait référence à la SST en termes génériques: il garantit le droit à un milieu de travail sûr et salubre et exige des employeurs qu'ils «fournissent aux salariés un milieu de travail aussi sûr et salubre que possible dans le respect de la vie et de la santé des salariés»⁶⁵.

Toutefois, ni la loi de 2019 ni d'autres actes juridiques administratifs liés à la SST ne mentionnent explicitement la violence et le harcèlement⁶⁶, pas plus qu'ils ne préconisent l'évaluation et la gestion des risques psychosociaux dans le cadre de la SST. Cela laisse une marge d'interprétation sur le fait de savoir si la législation traite ou non de la violence et du harcèlement, comme expliqué dans l'encadré 4.9.

Si la législation sur la SST en Géorgie est muette au sujet de la violence et du harcèlement, d'autres législations abordent le phénomène, bien qu'elles se concentrent davantage sur l'interdiction, les moyens de recours et les réparations, et moins sur l'évaluation et la gestion des risques. Le Code du travail et la loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination reconnaissent le «harcèlement sur le lieu de travail» comme une forme de discrimination et une violation du droit à la dignité⁶⁷. Ces deux instruments juridiques interdisent le harcèlement au travail et obligent les employeurs à inclure des dispositions antidiscriminatoires dans leurs règlements internes. En outre, la loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination exige des employeurs qu'ils réagissent rapidement et efficacement à tout acte présumé de discrimination, tandis que les deux lois les obligent à sanctionner les auteurs sous leur contrôle conformément à la législation concernée⁶⁸. En effet, selon

64 Cette section se fonde sur une étude nationale de la Géorgie commandée par l'OIT et réalisée par Giorgi Mirtskhulava, expert du marché du travail en Géorgie. L'étude passe en revue les lois, politiques, orientations et outils de la Géorgie en matière de violence et de harcèlement, en mettant l'accent sur le cadre de la SST.

65 Géorgie, *Code du travail* (2010), art. 45.

66 Par exemple, Géorgie, décret n° 01-15/6 du 30 janvier 2022 sur l'approbation de la règle d'évaluation des risques sur le lieu de travail.

67 Selon le Code du travail, «le harcèlement sur le lieu de travail (y compris le harcèlement sexuel) est une forme de discrimination, en particulier un comportement non désiré à l'égard d'une personne [...] ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne concernée et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour lui/elle» (art. 4.5). Le harcèlement sexuel est défini comme un «comportement à caractère sexuel à l'égard d'une personne, ayant pour objet et/ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne concernée et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour lui/elle» (art. 4.6).

68 Géorgie, Code du travail, art. 23; *loi de Géorgie sur l'élimination de toutes les formes de discrimination*, art. 4.

► **Encadré 4.9. Interprétations de la couverture implicite de la violence et du harcèlement dans le cadre de la SST en Géorgie**

Alors que la loi organique sur la sécurité au travail se concentre sur les risques découlant des dangers physiques, biologiques ou chimiques, les risques psychosociaux ne sont pas reconnus, même si les dispositions sont interprétées au sens large, selon les informateurs clés interrogés dans le cadre de l'étude nationale. Les références génériques à la SST dans le Code du travail (qui, comme nous l'avons déjà mentionné, oblige les employeurs à «fournir aux salariés un milieu de travail aussi sûr et salubre que possible, dans le respect de la vie et de la santé des salariés») offrent une plus grande marge d'interprétation pour inclure la violence et le harcèlement et les risques psychosociaux. Cependant, il n'existe pas de jurisprudence en ce sens et, de l'avis de la communauté des experts, il est peu probable qu'il y en ait une. Les pouvoirs publics géorgiens sont réticents à interpréter la législation de manière large, car cela est généralement considéré comme une fonction législative, qui relève de la compétence du Parlement géorgien, tandis que l'interprétation des lois relève du système judiciaire.

le Code du travail, la responsabilité des employeurs peut être engagée s'ils ont eu connaissance d'un cas de harcèlement (sexuel) et n'en ont pas informé le bureau d'inspection du travail et/ou n'ont pas pris les mesures appropriées pour l'empêcher (article 78).

Ainsi, alors que les mesures préventives se limitent à l'inclusion de dispositions antidiscriminatoires dans les règlements des lieux de travail, les deux lois proposent des dispositions relativement complètes sur les mécanismes de réaction. Outre les procédures de plainte et les sanctions, le respect des deux lois est suivi et contrôlé par le bureau d'inspection du travail (pour le Code du travail) et le défenseur public de Géorgie (pour la loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination). Ces deux autorités ont pour mandat d'enquêter sur les cas de harcèlement au travail et de les sanctionner. À des fins d'inspection, le bureau d'inspection du travail a même créé une unité distincte pour la supervision de la discrimination, du harcèlement sexuel et de l'égalité de genre sur le lieu de travail. Le fait que le champ d'application des deux lois se chevauche est bénéfique, selon la communauté d'experts, car les plaignants ont ainsi facilement accès à un plus grand nombre de procédures de plainte et de moyens de recours. En effet, les deux autorités coopèrent et se renvoient les dossiers pour examen. En outre, comme le champ d'application de la loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination va au-delà des relations précontractuelles et des relations de travail, elle peut couvrir des incidents de violence et de harcèlement (comme le harcèlement par des tiers) qui ne sont pas clairement couverts par le Code du travail. Cela dit, le Code du travail a un champ d'application

relativement large, par rapport à l'article 2 de la C.190: des limitations existent uniquement pour les travailleurs sans relations de travail contractuelles avec leur employeur, les bénévoles et les personnes exerçant les fonctions d'autorité ou les responsabilités d'un employeur.

Enfin, et en complément de ce qui a déjà été dit, le Code du travail aborde la question de la violence domestique sur le lieu de travail, bien que pour un groupe limité de personnes. L'article 46.2(h) prévoit de «placer une victime de violence à l'égard des femmes et/ou de violence domestique dans un refuge et/ou un centre de crise pendant un maximum de trente jours civils par an, si il/elle n'est plus en mesure de s'acquitter de ses fonctions officielles».

4.7.2. Instruments pertinents en dehors du cadre juridique

Les représentants du gouvernement et des partenaires sociaux interrogés dans le cadre du présent rapport reconnaissent qu'il y a matière à amélioration dans la fourniture de lignes directrices et d'outils sur la violence et le harcèlement liés au travail en Géorgie. De fait, en janvier 2023, aucune ligne directrice, aucun code, aucune formation ni aucun outil n'avait pu être identifié sur ces questions, bien que des efforts aient été déployés récemment pour élaborer une ligne directrice à l'intention des employeurs.

En principe, le bureau d'inspection du travail est autorisé à fournir, sur demande, des consultations et des informations sur le respect des normes du travail, s'agissant du harcèlement au travail par

► **Encadré 4.10. Quelques conclusions de l'étude des Nations Unies sur le harcèlement sexuel dans la fonction publique en Géorgie**

L'étude (ONU-Femmes 2021) montre que les fonctionnaires de Géorgie peuvent être conscients du phénomène du harcèlement sexuel en théorie, mais sont moins enclins à l'identifier dans la pratique. En raison notamment des normes sociétales établies, de nombreux fonctionnaires considèrent que le harcèlement sexuel fait partie de la culture du travail traditionnelle. Les différences de perception entre les sexes sont considérables, la grande majorité des femmes (93 pour cent) estimant que le harcèlement sexuel est un problème social grave, alors que moins de la moitié (44 pour cent) des hommes sont du même avis.

exemple, et cela peut être un mécanisme efficace pour les employeurs qui demandent de telles consultations. Toutefois, l'efficacité de ce mécanisme dépend de la sensibilisation des parties prenantes à ces questions, et une approche plus proactive semble nécessaire, notamment l'élaboration de manuels et d'outils, selon les experts nationaux.

Au niveau politique également, la violence et le harcèlement ont rarement été abordés. Une stratégie qui fait explicitement référence à cette question est le plan d'action 2020-2022 de la Commission du partenariat social tripartite, un organe consultatif placé sous l'autorité du Premier ministre. Ce plan d'action prévoit notamment d'examiner la ratification des conventions n° 155 et n° 190 et de formuler des recommandations en conséquence.

4.7.3. Disponibilité et impact des données

Selon la communauté d'experts, il est nécessaire de disposer de beaucoup plus de données pour

examiner en détail l'ampleur de la violence et du harcèlement en Géorgie, ainsi que pour élaborer des orientations et des outils appropriés. De fait, les données sur la violence et le harcèlement se limitent principalement à des sources administratives et à une récente étude ad hoc d'ONU-Femmes (2021) sur le harcèlement sexuel dans la fonction publique (voir encadré 4.10). Sur le plan administratif, le bureau du défenseur public et le bureau d'inspection du travail collectent et publient chaque année des données sur le nombre et les résultats de leurs inspections en matière de discrimination. Les données du bureau de l'inspection du travail ne sont pas ventilées, et celles du bureau du défenseur public sont ventilées par type de harcèlement au travail, dont le harcèlement sexuel. Aucune des deux autorités n'a utilisé ses données pour émettre des recommandations sectorielles ou autres. En outre, aucune autre information sur l'efficacité des instruments juridiques et politiques actuels en matière de violence et de harcèlement n'est disponible, pas plus qu'une évaluation de cette efficacité.

► 4.8. Tunisie⁶⁹

Depuis son indépendance en 1956, la Tunisie a la réputation d'être un État arabe progressiste en ce qui concerne la promotion des droits des femmes (Mail 2019). Cela se reflète dans la loi 58-2017 relative à l'élimination de la violence à l'égard

des femmes⁷⁰. Adoptée en 2017, cette loi, qui contient des dispositions sur la violence à l'égard des femmes au travail, est le résultat d'années de travail de plaidoyer, dont une frange motivée de la société civile a été le fer de lance, en soutien à

69 Cette section se fonde sur une étude nationale de la Tunisie commandée par l'OIT et réalisée par Imen Zahwani, ancienne ministre de la Femme, de la Famille et des Personnes âgées en Tunisie. L'étude passe en revue les lois, politiques, orientations et outils de la Tunisie en matière de violence et de harcèlement, en mettant l'accent sur le cadre de la SST.

70 Tunisie, loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

la «marche contre la violence et la discrimination sociale et régionale à l'égard des femmes» lancée en 2011. Dans le même temps, le traitement du phénomène de la violence et du harcèlement est resté implicite dans la législation tunisienne sur la SST, comme on le verra plus loin.

4.8.1. Le rôle de la législation sur la SST dans la lutte contre la violence et le harcèlement liés au travail

La législation sur la SST en Tunisie est principalement régie par le Code du travail⁷¹, qui définit les obligations et les responsabilités des employeurs⁷² et des travailleurs⁷³ en matière de SST (article 152 et suivants). En outre, plusieurs autres documents législatifs régissent des éléments particuliers du cadre de SST, dont des législations spécifiques aux risques et des législations spéciales sur les institutions gouvernementales et sur les accidents et les services médicaux sur le lieu de travail⁷⁴.

Dans ce cadre juridique, la violence et le harcèlement ne sont ni définis, ni explicitement mentionnés et reconnus comme des risques professionnels, et les risques psychosociaux ne sont pas non plus expressément abordés par la législation sur la SST susmentionnée. La seule référence directe à la violence et au harcèlement dans le Code du travail figure dans les dispositions relatives aux obligations des travailleurs: il leur est interdit de se livrer, pendant leur travail ou sur le lieu de travail, à des «actes de violence ou de menace dûment constatés contre toute personne appartenant ou non à l'entreprise» (article 14 *quater*).

Néanmoins, la législation sur la SST demeure générale dans le libellé de ses dispositions. Bien que ni la sécurité ni la santé ne soient explicitement définies, le Code du travail impose aux employeurs de «prendre les mesures nécessaires et appropriées pour la protection des travailleurs et la prévention

des risques professionnels» (article 152-2). Ces mesures comprennent notamment la protection de la santé des travailleurs sur le lieu de travail, des conditions et un milieu de travail adéquats, ainsi qu'une information et une formation appropriées pour les travailleurs. Le code contient également des dispositions relatives aux services de médecine du travail, aux responsables de la sécurité au travail et aux commissions consultatives d'entreprise. Ces obligations étant libellées en termes généraux, elles peuvent en principe s'appliquer également à la violence et au harcèlement et aux risques psychosociaux, selon l'auteur de l'étude nationale. Les interprétations pertinentes des pouvoirs publics n'étaient pas disponibles pour l'équipe de recherche, mais elles peuvent être déduites des efforts de formation qu'ils ont déployés en matière de gestion des risques psychosociaux (voir la section 4.8.2 sur les orientations et outils). En outre, certaines dispositions du Code du travail peuvent servir de mesures de prévention de la violence et du harcèlement au travail, comme l'explique l'encadré 4.11.

Au-delà de la législation sur la SST, quelques instruments juridiques en Tunisie traitent explicitement de la violence et du harcèlement liés au travail, bien qu'ils s'adressent principalement à des groupes ou catégories particulières de travailleurs et ne donnent généralement pas de définitions ou de dispositions détaillées sur la manière d'y faire face. En vertu de la législation couvrant le secteur public, les agents publics ont droit à une «protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamations dont [ils peuvent] être l'objet», tandis que l'administration est tenue de les protéger contre les menaces et attaques de quelque nature que ce soit et de réparer, s'il y a lieu, le préjudice qui en est résulté⁷⁵.

Par ailleurs, la législation sur la non-discrimination stipule que les personnes handicapées doivent être protégées «contre l'exploitation économique et sexuelle, le vagabondage, la négligence et

71 Tunisie, *Code du travail* (1996).

72 Le code s'applique aux «établissements de l'industrie, du commerce, de l'agriculture et à leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, religieux ou laïques, même s'ils ont un caractère professionnel ou de bienfaisance». Il s'applique également aux «établissements artisanaux, aux coopératives, aux sociétés civiles, syndicats, associations et groupements de quelque nature que ce soit» (art. 1).

73 Les termes travailleurs ou salariés désignent toute personne qui s'engage, sur la base d'un contrat de travail, à fournir ses services personnels à un employeur, sous la direction et le contrôle de celui-ci, moyennant une rémunération (art. 6).

74 Pour une vue d'ensemble, voir Institut de santé et de sécurité au travail, «*Législation et normalisation en SST*».

75 *Loi n° 83-112 du 12 décembre 1983 portant statut général des personnels de l'État, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif*, art. 9.

► Encadré 4.11. Mesures particulières de maîtrise des risques en vertu du Code du travail

Bien que le Code du travail ne traite pas explicitement la violence et le harcèlement comme un risque professionnel, il contient plusieurs dispositions susceptibles de contribuer à la prévention et de servir de mesures de maîtrise des risques.

- **Travail de nuit des femmes:** conformément à l'article 66, les femmes ne doivent pas travailler de nuit. Toutefois, l'inspection du travail peut autoriser les femmes à travailler de nuit si l'employeur fournit des garanties suffisantes dans l'entreprise pour les travailleuses en ce qui concerne la SST, les services sociaux et l'égalité de chances et de traitement (article 68-2).
- **Hébergement des apprentis:** si l'hébergement des travailleurs est une pratique courante en Tunisie, notamment dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie et dans les travaux domestiques, un maître d'apprentissage célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps ne peut pas loger des apprenties mineures (article 347).
- **Protection des femmes et des mineurs:** les chefs d'entreprise qui emploient des enfants de moins de 18 ans ou des femmes doivent veiller «au maintien des bonnes mœurs et à l'observation de la décence publique» (article 76).
- **Interdiction de l'alcool:** pour protéger les «bonnes mœurs», il est interdit de se «présenter au travail en état d'ébriété manifeste ou de consommer des boissons alcoolisées pendant la période de travail» (article 14 *quater*).

l'abandon»⁷⁶. En outre, la loi 58-2017 relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes exige que l'État prenne toutes les mesures nécessaires pour «interdire l'exploitation économique de la femme et de l'employer dans des conditions de travail pénibles, dégradantes ou préjudiciables à sa santé, à sa sécurité et à sa dignité» (article 6).

En complément, quelques conventions collectives abordent également la violence et le harcèlement liés au travail, mais principalement par rapport aux droits des travailleurs à la protection ou à l'action corrective. Par exemple, la convention collective cadre de 1973 stipule que «le travailleur a droit [...] à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamations et violences dont il peut être l'objet dans l'exercice de ses fonctions au sein de l'entreprise ou en dehors de son enceinte», et prévoit qu'en cas d'incident de violence et harcèlement, «l'entreprise est tenue de le protéger et d'apporter l'assistance morale et matérielle nécessaire pour engager les procédures légales en vue de réparer le préjudice; l'assistance matérielle étant prodiguée à titre d'avance, y compris le salaire octroyé en cas de cessation d'activité» (article 12).

4.8.2. Instruments pertinents en dehors du cadre juridique

Des orientations et outils sur la prévention de la violence et du harcèlement, qui se concentrent uniquement sur les services de formation et de consultation, sont fournis à la fois par les pouvoirs publics et par les partenaires sociaux en Tunisie. Depuis 2012, l'Institut tunisien de santé et de sécurité au travail (ISST) propose un module de formation sur les risques psychosociaux pour les entreprises et fournit, sur demande, une assistance technique pour l'évaluation des risques psychosociaux, dont la violence et le harcèlement. Cette évaluation est réalisée à l'aide d'un outil interactif, «Faire le point RPS», qui a été développé par l'Institut national de recherche et de sécurité (France, INRS 2020).

L'ISST organise également des journées de sensibilisation au sein des entreprises sur la définition et les effets des risques psychosociaux. De son côté, l'Union générale tunisienne du travail (UGTT) a organisé pour ses membres une série de sessions de formation sur la convention n° 190.

⁷⁶ Loi-cadre n° 2005-83 du 15 août 2005 relative à la promotion et à la protection des personnes handicapées, art. 3.

4.8.3. Disponibilité et impact des données

Les données disponibles sur la violence et le harcèlement liés au travail sont limitées en Tunisie. Sur le plan administratif, les données relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles sont publiées chaque année par la Caisse nationale d'assurance maladie⁷⁷. Elles présentent cependant plusieurs inconvénients, car elles ne concernent que le secteur privé et ne sont pas délimitées par les causes des accidents et des troubles sur le lieu de travail et, par conséquent, ne sont pas ventilées par accident ou maladie causés par la violence et le harcèlement. En outre, les données souffrent d'une sous-déclaration, puisque seules les lésions physiques sont prises en compte. D'autres données administratives sont publiées par l'Observatoire national pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes, mais elles ne concernent que les femmes et se fondent sur les plaintes reçues par le service d'assistance téléphonique 1899.

Outre les données administratives, plusieurs enquêtes ont été menées par de récents projets de recherche ad hoc sur la violence et le harcèlement ou les risques psychosociaux, comme une enquête nationale sur la violence fondée sur le genre (CREDIF 2016) et plusieurs études de l'ISST sur les risques psychosociaux. Cependant, il n'existe aucune enquête nationale régulière.

Des efforts ont récemment été déployés pour mettre en place un système national complet de collecte de données sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre à partir de sources administratives. L'Observatoire du genre et de l'égalité des chances est en train d'élaborer un plan pour la collecte périodique de données afin de mesurer et de suivre les tendances de toutes les formes de violence à l'égard des femmes. Des fiches de données pour 38 indicateurs ont été élaborées, mais pas encore pour la violence et le harcèlement sur le lieu de travail.

► 4.9. Conclusion

Ce chapitre a présenté diverses approches nationales visant à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement par le biais de la SST. Sur les sept pays examinés, El Salvador (partiellement⁷⁸) et le Danemark font explicitement référence à la violence et au harcèlement et les reconnaissent comme des risques psychosociaux dans leur législation sur la SST. Au Danemark, la législation sur la SST prévoit un système global de gestion de la SST spécifiquement conçu pour prévenir la violence et le harcèlement. La Barbade et le Bangladesh disposent d'instruments juridiques sur le harcèlement sexuel au travail, qui se limitent toutefois aux politiques du lieu de travail, à la formation et aux procédures de plainte et ne contiennent pas d'autres dispositions sur les systèmes de gestion de la SST. La législation de la Barbade en matière de SST se concentre uniquement sur les dangers et

les risques liés à la santé et à la sécurité physiques, comme c'est également le cas en Géorgie et au Bangladesh. En Espagne et en Tunisie, la législation sur la SST est formulée en termes généraux et peut être interprétée comme s'appliquant, en principe, à la violence et au harcèlement, et aux risques psychosociaux. L'Espagne a confirmé cette interprétation en publiant des orientations et des outils complets qui reconnaissent la violence et le harcèlement comme des risques psychosociaux et expliquent comment les intégrer dans les systèmes de gestion de la SST sur le lieu de travail.

Ces différentes approches soulignent que des orientations et des outils sont nécessaires pour que la législation implicite fonctionne efficacement. En même temps, étant donné la nature non contraignante de ces instruments, une base juridique permettant d'intégrer la violence et le harcèlement

77 Conformément à l'art. 88 de la loi n° 94-28 portant régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles, la Caisse nationale d'assurance maladie est seule chargée de recueillir tous les renseignements permettant d'établir des statistiques relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

78 Comme indiqué à la section 4.5, la loi générale pour la prévention des risques sur le lieu de travail n'est que partiellement explicite sur la violence et le harcèlement, puisqu'elle ne mentionne que le harcèlement sexuel et la violence à l'égard des femmes comme exemples de risques psychosociaux.

dans les cadres de SST est essentielle afin que la législation en la matière soit appliquée à ces questions de manière généralisée.

Les études nationales montrent également que la violence et le harcèlement dans le monde du travail sont souvent abordés dans des législations autres que celle sur la SST, comme la législation sur la non-discrimination et l'égalité (El Salvador, Espagne, Géorgie, Tunisie) et la législation sur le travail et l'emploi (El Salvador). Les dispositions de ces législations diffèrent de celles de la législation sur la SST dans la mesure où elles sont souvent détaillées sur la réparation, mais moins précises sur la prévention et la protection ainsi que sur les moyens nécessaires pour y parvenir (El Salvador, Géorgie, Tunisie). La législation espagnole sur la non-discrimination prévoit des mesures préventives spécifiques, mais elle ne préconise pas explicitement une analyse systématique des dangers organisationnels, sociaux et environnementaux plus larges, qui ferait normalement partie de la gestion des risques psychosociaux dans le cadre de la SST.

Dans l'ensemble, la prévention et le traitement de la violence et du harcèlement par le biais de la SST impliquent généralement de multiples acteurs faisant office d'intermédiaires entre la législation et sa mise en œuvre. Les acteurs qui fournissent des orientations et outils sur ces questions vont des pouvoirs publics et des partenaires sociaux à la société civile et aux acteurs privés. Les partenaires sociaux peuvent en particulier jouer un rôle décisif en précisant et en adaptant les informations pertinentes aux besoins particuliers des secteurs et des situations de travail. Ils assument ce rôle surtout au Danemark et en Espagne. Quant au

rôle des politiques nationales, il s'est principalement limité à donner une orientation à l'action au niveau politique, et elles fournissent généralement peu d'indications au niveau du lieu de travail.

La législation sur la SST en matière de violence et de harcèlement couvre généralement les secteurs privé et public, et El Salvador dispose de réglementations et de lignes directrices supplémentaires, plus détaillées, pour le secteur public. En Espagne et au Danemark notamment, les orientations et outils fournis par les pouvoirs publics tendent à offrir davantage d'informations techniques et intersectorielles, tandis que les partenaires sociaux les adaptent aux besoins particuliers des secteurs et des situations de travail.

Enfin, le cas du Danemark souligne l'importance et les avantages d'une collecte périodique de données complètes et ventilées sur la violence et le harcèlement, car ces données aident les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à identifier les changements et à suivre, évaluer et améliorer les réponses juridiques ou politiques, selon le cas. Dans d'autres pays, les systèmes de collecte de données présentent un certain nombre de limites: à El Salvador et en Géorgie, les sources de données se limitent principalement aux données administratives, qui ont tendance à pâtir d'une sous-déclaration; en Tunisie et au Bangladesh, les données disponibles ne sont pas suffisamment ventilées; en Espagne, elles ne sont pas collectées régulièrement; et à la Barbade, la collecte de données se limite à des études ad hoc. Pour ces différentes raisons, les données disponibles dans ces pays ne permettent pas d'éclairer efficacement les autorités dans leurs processus décisionnels ou d'évaluer l'efficacité des instruments juridiques et politiques.

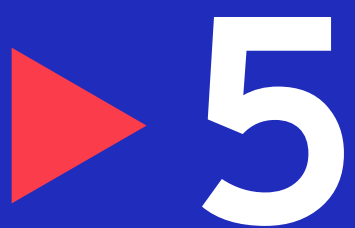
► Références

- Abed, M., E. Morris, et N. Sobers-Grannum. 2016. «Workplace Violence against Medical Staff in Healthcare Facilities in Barbados». *Occupational Medicine* 66 (7): 580-583.
- Autorité danoise de la santé. 2020. «Anbefalinger og inspiration til at forebygge og håndtere udadreagerende adfærd i ældreplejen».
- Awaj Foundation. 2018. «Establishment and Promotion of Anti-Harassment Committee in RMG Sector in Bangladesh».
- Bangladesh, DIFE (Département de l'inspection des usines et des établissements). 2021. *National Profile on Occupational Safety and Health in Bangladesh 2019*.
- BILS (Institut d'études sociales du Bangladesh). 2019. «Workplace Situation Report 2019».
- CCL (Congrès du travail des Caraïbes) et CEC (Confédération des employeurs des Caraïbes). 2022. «Joint Policy Positions to Address Gender-Based Violence at the Workplace». Cipriani College of Labour and Cooperative Studies.
- Coca Muñoz, C.A. 2014. «Los derechos laborales de los trabajadores de las empresas de seguridad privada en El Salvador y su relación con los riesgos psicosociales». *Revista Policía y Seguridad Pública* 4 (1): 163-208.
- CREDIF (Centre de recherches, d'études, de documentation et d'information sur la femme). 2016. *La violence fondée sur le genre dans l'espace public en Tunisie*. ONU-Femmes Maroc.
- Danemark, ministère de l'Emploi. 2020. «Bilag 3 til aftaleteksten: Udvalgte brancher for de nationale arbejdsmiljømaal». <https://bm.dk/media/15561/bilag-3-udvalgte-brancher-for-de-nationale-arbejdsmiljoemaal.pdf>.
- Danemark, WEA (Working Environment Authority). 2020a. «Årsopgørelse: Anmeldte arbejdsulykker i 2019». <https://at.dk/arbejdsmiljoe-i-tal/aarsopgoerelse-anmeldte-arbejdsulykker-2019/>.
- . 2020b. «Vold». <https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/>.
- . 2021. «National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere 2021».
- Devonish, D. 2017. «Dangers of Workplace Bullying: Evidence from the Caribbean». *Journal of Aggression, Conflict and Peace Research* 9 (1): 69-80.
- Durlak, J.A., et E.P. DuPre. 2008. «Implementation Matters: A Review of Research on the Influence of Implementation on Program Outcomes and the Factors Affecting Implementation». *American Journal of Community Psychology* 41 (3): 327-350.
- El Salvador, MJSP (ministère de la Justice et de la Sécurité publique). Sans date. «Informes de hechos de violencia contra las mujeres».
- El Salvador, MTPS (ministère du Travail et de la Prévision sociale). 2017. «Protocolo de atención a la población que denuncia acoso sexual y laboral en su lugar de trabajo».
- . 2019. «Protocolo de atención y actuación en casos de denuncias por motivos de discriminación laboral y riesgos psicosociales».
- El Salvador, Secretario Técnico y de Planificación. Sans date. «Protocolo de actuación institucional de tolerancia cero al acoso sexual y laboral».
- El Salvador, SSGME (Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado de la Secretaría para Asuntos Estratégicos de la Presidencia de la República). 2013a. *Guía para la prevención, atención y erradicación del acoso laboral en el sector público*.
- . 2013b. *Guía sobre negociación colectiva en el sector público*.
- Espagne, INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo). 1998. «NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing».
- . 2009. «NTP 823: Sistema de Análisis Triangular del Acoso (SATA): un método de análisis del acoso psicológico en el trabajo».
- . 2022. «Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales».
- Espagne, ITSS (Inspección de Trabajo y Seguridad Social). 2020. *Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2019*.

- France, INRS (Institut national de recherche et de sécurité). 2020. «Outil Faire le point RPS». <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil37>.
- ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud). Sans date. «Riesgos psicosociales». <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>.
- Jaspers, S.Ø., D.R. Andersen, I.L. Karlsen, A.H.M. Pedersen, L.P.S. Andersen, P.M. Conway, B. Aust, et J. Dyreborg. 2022. «Contextualizing Violence Prevention: How Contextual Aspects Influence the Implementation of a Violence Prevention Initiative in Prisons and Psychiatry». *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology* 7 (1): 1-16.
- Karanika-Murray, M., et C. Biron. 2015. *Derailed Organizational Interventions for Stress and Well-being: Confessions of Failure and Solutions for Success*. Dordrecht: Springer.
- Mail, E. 2019. «Women's Rights in Tunisia before and after the 2011 Revolution: Progress When It Helps the People in Power». Chicago Unbound International Immersion Program Paper. University of Chicago Law School.
- Mujeres Transformando. 2017. «Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM) presenta informe de denuncias».
- Nari, K. 2019. «Third Fact Sheet on Monitoring Work and Working Condition of Women Employed in Ready-Made Garment Industries of Bangladesh». Dhaka: Karmojibi Nari.
- . 2021. «The Impact of the Covid Pandemic on Garment Workers in Bangladesh». Dhaka: Karmojibi Nari.
- Observatoire basque sur le harcèlement et la discrimination. 2022. *La protección judicial en materia de acoso en el trabajo en el horizonte del Convenio 190 OIT: estudio (cuantitativo y cualitativo) de los últimos 5 años*.
- OIT. 2017. *Improving Working Conditions in the Ready-Made Garment Sector*. Bangladesh Baseline Study.
- . 2020. *Understanding the Gender Composition and Experience of Ready-Made Garment (RMG) Workers in Bangladesh*.
- . 2021. «Pratiques prometteuses de recrutement équitable: projet pilote de recrutement équitable entre le Bangladesh et le Qatar dans le secteur de la construction». Note d'information de l'OIT.
- . 2023. «Statistiques sur l'économie informelle». <https://lostata.ilo.org/fr/topics/informality/>.
- ONU-Femmes. 2021. *Workplace Sexual Harassment in the Civil Service in Georgia*.
- ORMUSA (Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz). 2021. *Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado en El Salvador*.
- Shojag Coalition. 2018. «Baseline Study: Situation of Gender Based Violence in the Garment Industry». <https://www.newagebd.net/article/49240/22pc-female-rmg-workers-face-harassment-study>.
- . 2022. «Promoting Gender Justice for Women Workers in the Readymade Garment Sector and Advocating Women's Safety during Local Commute and Public Spaces in Bangladesh». https://www.shojagcoalition.org/project_3/.
- UGT (Union générale des travailleuses et des travailleurs d'Espagne). Sans date. «Observatorio de riesgos psicosociales». <https://observatorioriesgospsicosociales.com/el-derecho-a-la-desconexion-deberia-haberse-regulado-en-el-marco-de-la-ley/>.







La voie à suivre

À partir des conclusions des chapitres précédents et des études nationales réalisées dans le cadre de cette recherche, ce dernier chapitre présente des recommandations orientées sur les politiques afin d'aider les acteurs clés à mieux comprendre leurs possibilités d'intervention, non seulement au niveau des législations et des politiques, mais aussi dans d'autres domaines.

► 5.1. Mettre l'accent sur la prévention par le biais de la législation sur la SST

La plupart des dispositions juridiques relatives à la violence et au harcèlement ont été jusqu'à présent axées sur des stratégies de riposte visant à sanctionner les actes de cette nature et à y remédier, alors que les stratégies préventives permettent aux acteurs du lieu de travail d'accorder l'attention nécessaire aux problèmes structurels sous-jacents sur le lieu de travail et de s'attaquer aux déterminants de la violence et du harcèlement. La prévention permet de se concentrer sur les cibles de la violence et du harcèlement, qui supportent les coûts d'un long contentieux à l'issue incertaine si et quand elles demandent réparation. Elle permet également de réduire les coûts liés à la perte de productivité et d'alléger la charge qui pèse sur les institutions de protection sociale.

Comme le démontre le présent rapport, c'est avant tout sur la sécurité et la santé au travail (SST) que l'élaboration de telles stratégies de prévention

peut s'appuyer. Le traitement de la violence et du harcèlement fondés sur le genre dans le cadre de SST permet en particulier d'adopter des approches de prévention proactives, systématiques, collectives, inclusives et applicables à tous. La SST est bien placée pour s'attaquer aux causes profondes de la violence et du harcèlement, pour y apporter des réponses structurelles et systématiques, et pour mobiliser les acteurs du monde du travail dans la poursuite d'un objectif commun de lutte contre ce phénomène. Cette approche multipartite, fondée sur un système de droits et d'obligations réciproques entre travailleurs et employeurs, peut faciliter la mise en œuvre de stratégies globales de prévention grâce au dialogue social, au partage de bonnes pratiques et à un engagement collectif en faveur de la création de milieux de travail exempts de violence et de harcèlement.

► 5.2. Vers une reconnaissance des risques psychosociaux, de la violence et du harcèlement

Toutefois, pour que la SST fonctionne comme une stratégie de prévention, il est important que la législation sur la SST mentionne explicitement les risques psychosociaux et en prévoient la gestion. Comme expliqué au chapitre 1, la prise en compte des risques psychosociaux étend le champ d'application de la SST à tout le milieu de travail et permet donc d'aborder de manière globale les facteurs individuels et structurels qui alimentent le risque de violence et de harcèlement. En outre, puisque la violence et le harcèlement sont un risque psychosocial qui génère du stress, une stratégie de gestion des risques psychosociaux les intègre

implicitement en tant que risque dans le système de gestion de la SST, prévoyant ainsi l'évaluation et la gestion de ce risque et des facteurs qui y sont liés.

De fait, comme le montrent les chapitres 2 et 3, les législations sur la SST de plusieurs pays dans le monde traitent des risques psychosociaux sans mentionner explicitement la violence et le harcèlement comme l'un de ces risques. Certains pays se servent d'orientations et d'outils pour reconnaître explicitement la violence et le harcèlement comme un risque psychosocial et prévoir des mesures

adéquates pour l'évaluer et le gérer. Cela étant, plusieurs études nationales montrent que, compte tenu de la nature non contraignante des orientations et outils, l'action au niveau de l'entreprise gagnerait à ce que la législation sur la SST

reconnaisse explicitement la violence et le harcèlement comme un risque psychosocial. Cela contribuerait à ce que cette législation soit appliquée de manière uniforme et à l'échelle nationale à la violence et au harcèlement.

► 5.3. Élaborer des orientations et des outils complets répondant aux besoins des entreprises et des lieux de travail

Lorsque les orientations et les outils sont utilisés par les pays, ils jouent un rôle de mise en œuvre et aident à traduire les politiques en actions au niveau de l'entreprise. Le chapitre 3 a montré qu'il existe divers types d'orientations et outils sur la violence et le harcèlement et qu'ils présentent des forces et des avantages différents mais complémentaires. En même temps, il ressort clairement du rapport que ces instruments manquent parfois des informations nécessaires à la mise en œuvre des mesures au niveau de l'entreprise: ils expliquent les mesures à prendre, mais pas la manière dont elles doivent être mises en œuvre. En outre, les orientations et outils élaborés par les pouvoirs publics sont parfois limités dans leur champ d'application, lorsqu'ils ne couvrent que des types particuliers de violence et de harcèlement ou seulement le secteur public.

Par conséquent, pour guider efficacement les acteurs au niveau de l'entreprise, les orientations et outils devraient fournir des précisions sur le processus de mise en œuvre des interventions visant à prévenir et à lutter contre la violence et le

harcèlement. Cela est particulièrement important s'agissant de l'évaluation des risques sur le lieu de travail, qui représente une tâche complexe car les risques de violence et de harcèlement, et les risques psychosociaux qui y sont associés, sont plus difficiles à évaluer que les risques «traditionnels» de SST.

De plus, les orientations et outils créés par les pouvoirs publics devraient idéalement avoir une portée globale, couvrant tous les types de violence et tous les secteurs. Comme ils ont tendance à être plutôt limités à cet égard, il est important que les pouvoirs publics envisagent des collaborations avec les partenaires sociaux pour développer des instruments appropriés. Cela est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit de fournir un soutien pratique suffisant, adapté aux besoins des MPME, qui disposent généralement de moins de ressources financières, humaines et managériales pour gérer la SST que les grandes organisations, et qui, par conséquent, ont souvent du mal à gérer efficacement leurs responsabilités en matière de SST.

► 5.4. Vers l'intégration et la complémentarité des différents régimes juridiques

La SST représente l'un des points d'entrée les plus directs pour la prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Toutefois, comme le montre ce rapport à maintes reprises, si la SST peut largement couvrir l'aspect préventif, les moyens de recours et la réparation tendent

à relever du droit pénal ou de la législation sur l'indemnisation. Les définitions juridiques de la violence et du harcèlement peuvent se trouver dans la législation pénale ou dans la législation consacrée à la violence et au harcèlement, ou bien elles peuvent être dispersées dans différentes

législations. Les stratégies de prévention, quant à elles, peuvent se trouver à la fois dans la législation sur la SST et, plus largement, dans les lois sur le travail et la non-discrimination, bien qu'avec des objectifs et des niveaux de détail différents.

L'un des moyens de parvenir à une approche intégrée de la lutte contre la violence et le harcèlement au travail consiste à aborder ces interactions et interconnexions directement dans la législation et à inclure des références croisées dans les cadres juridiques, selon le cas. Cela vaut particulièrement en matière de prévention de la discrimination et des inégalités, qui coexistent souvent avec la violence et le harcèlement. Ces deux phénomènes sont généralement traités dans le cadre du droit du travail et/ou d'une législation antidiscriminatoire distincte. L'intégration de la discrimination et des inégalités dans le processus d'évaluation des risques, avec un contrôle effectué par les inspecteurs du travail, peut contribuer à l'adoption d'une approche intégrée de la violence et du harcèlement¹. Étant donné que les inégalités entre les sexes sont la cause première de la violence

et du harcèlement fondés sur le genre au travail, la législation sur l'égalité et la non-discrimination et la SST contribuent toutes deux à l'objectif commun de prévention de la violence et du harcèlement fondés sur le genre. Il est important de veiller à ce que les interactions entre ces deux régimes renforcent, plutôt que d'affaiblir, la protection que chaque régime offre aux femmes et aux autres personnes risquant de subir de la violence et du harcèlement fondés sur le genre au travail.

Une autre option consiste à élaborer des activités de sensibilisation et de formation en coopération avec le gouvernement et les partenaires sociaux. Les bases numériques ou les plateformes d'information sur les documents juridiques et les orientations et outils disponibles auprès de multiples acteurs peuvent être centralisées. Ces référentiels permettent de rassembler toutes les dispositions juridiques, politiques et outils pertinents, afin de faciliter la recherche et d'aider à s'orienter dans les mesures de soutien et les orientations et outils appropriés.

► 5.5. Renforcer le dialogue social en matière de violence et de harcèlement

Comme le montre la section 2.4, les conventions collectives jouent souvent un rôle important dans le traitement et la prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. L'intérêt sectoriel des conventions collectives et leur rôle d'outil à la disposition des organisations d'employeurs et de travailleurs pour convenir des conditions de travail et d'emploi signifient qu'elles constituent un bon moyen d'adapter les dispositions juridiques à la situation des secteurs – en particulier en ce qui concerne l'évaluation et la gestion des risques – et

de convenir de la mise en place de mécanismes et de procédures de soutien pour les employeurs comme pour les travailleurs afin de prévenir et de combattre la violence et le harcèlement. Les conventions collectives ne sont toutefois qu'une forme de coopération au travail, et le dialogue social peut contribuer à développer la coopération dans des domaines tels que le partage d'informations, la consultation directe ou indirecte et la participation financière.

¹ Voir également OIT, *Introduction to the New ILO Curriculum on Building Modern and Effective Labour Inspection Systems*, 2022; Comité des hauts responsables de l'inspection du travail, *Guide pour l'évaluation des mesures de prévention en matière d'évaluation et de management des risques psychosociaux*, 2018.

► 5.6. Amélioration et adaptation constantes des instruments juridiques et politiques

Même dans les pays disposant d'un cadre juridique solide sur la violence et le harcèlement, ainsi que d'orientations et d'outils complets, les entreprises peuvent éprouver des difficultés à utiliser efficacement ces instruments et à concevoir des solutions adaptées à leur situation particulière à ce sujet. Divers facteurs peuvent entraver le processus, allant du manque de ressources à des activités professionnelles parallèles exigeantes en ressources. Par conséquent, il est de plus en plus indispensable de fournir des informations plus détaillées et mieux adaptées aux employeurs et aux travailleurs, ainsi que des services de soutien et de consultation individualisés.

En outre, compte tenu de l'évolution constante des conditions de travail et de l'émergence de nouveaux risques psychosociaux, les réponses juridiques et politiques nécessitent, pour être efficaces, un suivi et une évaluation permanents, ainsi que des améliorations et des adaptations pour tenir compte de ces changements. Les orientations et outils devraient en particulier être réactifs, adaptables et faciles à contextualiser en fonction de l'évolution des conditions de travail et de l'apparition de nouveaux risques psychosociaux, tels que la violence et le harcèlement dans le cadre des technologies de l'information et de la communication (TIC).

Un autre moyen de veiller à une amélioration constante est le suivi effectif et le contrôle de l'application des dispositions juridiques relatives à la violence et au harcèlement par les inspections du travail, car celles-ci sont en mesure de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les meilleurs moyens de se conformer aux dispositions et de les appliquer de manière satisfaisante. Comme le montre en particulier le chapitre 4, dans certains pays, comme le Bangladesh, la Barbade et El Salvador, les services d'inspection n'ont pas la capacité de contrôler effectivement et de faire appliquer les dispositions relatives à la violence et au harcèlement. En l'occurrence, la législation peut être révisée afin que les inspecteurs du travail aient le pouvoir d'imposer des mesures provisoires aux employeurs lorsqu'ils constatent des risques réels de violence et de harcèlement et, si nécessaire, de faire cesser le travail en cas de violence et de harcèlement (comme le stipule l'article 10(h) de la C.190). D'autre part, un protocole et une formation pour le suivi et le contrôle de l'application des dispositions relatives à la violence et au harcèlement devraient être élaborés à l'intention des services d'inspection, notamment en ce qui concerne les évaluations des risques qu'ils effectuent.

► 5.7. Domaines possibles pour de futures recherches

Malgré le nombre croissant de données et de recherches universitaires sur le sujet au cours des dernières années, il existe d'autres domaines dans lesquels les connaissances autour de la question de la violence et du harcèlement peuvent être améliorées.

- Il est possible de mieux comprendre comment les interventions réglementaires répondent aux besoins des cibles dans tous les secteurs et dans toutes les professions. Pour ce faire, davantage de données empiriques doivent être recueillies sur le choix de l'approche réglementaire et ses effets sur la lutte contre

la violence et le harcèlement, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre et le contrôle de l'application des différents champs législatifs disponibles, comme les lois sur la discrimination, la législation pénale et les lois distinctes visant à lutter contre la violence et le harcèlement. La conception d'un tel exercice devrait non seulement prendre en compte la situation et les traditions sociales, économiques et juridiques, mais aussi s'attarder sur les particularités de l'approche réglementaire et sa mise en œuvre effective.

- Le cadre de SST ayant une grande capacité à mobiliser tous les acteurs du monde du travail pour combattre la violence et le harcèlement, il est nécessaire de poursuivre les recherches sur les meilleures pratiques en matière de coopération au travail et sur la manière dont les mécanismes de collaboration tripartite, en particulier au niveau du lieu de travail, favorisent des lieux de travail plus sûrs et salubres.
- Bien que les données empiriques sur les facteurs à l'origine de la violence et du harcèlement s'améliorent, des recherches supplémentaires sont nécessaires pour découvrir les modes d'interaction entre ces facteurs et la violence et le harcèlement. À ce jour, seules quelques études longitudinales montrant les relations de cause à effet de variables du milieu de travail sur la violence et le harcèlement sont disponibles. De même, les études sur des interventions qui évaluent comment un changement de facteurs dans le milieu de travail réduit réellement l'ampleur de la violence et du harcèlement sont rares.
- Compte tenu de l'analyse relativement limitée des effets de la violence domestique sur le lieu de travail ainsi que de la violence et du harcèlement liés aux TIC, notamment dans le contexte des MPME et de l'économie informelle, des évaluations supplémentaires des interventions adéquates au niveau national comme au niveau de l'entreprise sont nécessaires.
- Un autre moyen de veiller à l'amélioration constante des mesures juridiques et politiques est de disposer de plus de données, ce qui nécessite des améliorations dans la collecte. Plus précisément, cela peut impliquer les éléments suivants:
 - **Diversification des sources:** pour dresser un tableau complet de l'ampleur de la violence et du harcèlement, il faut disposer à la fois de sources administratives (comme les registres des inspecteurs du travail, de la police ou des assureurs)² et d'enquêtes nationales³.
 - **Ventilation:** pour que les résultats soient plus précis, les données doivent être collectées de manière à pouvoir être ventilées, par exemple par genre, par secteur ou par auteur.
 - **Régularité:** les données d'enquêtes et les données administratives doivent être collectées périodiquement afin d'évaluer l'évolution au fil du temps.
 - **Cohérence et normalisation:** les sources de données doivent être normalisées en ce qui concerne les définitions, les modalités et les éléments, qui doivent être utilisés de manière cohérente dans le temps, afin que des comparaisons puissent être effectuées entre les sources de données et au fil du temps.
 - **Adaptabilité:** afin d'appréhender les questions émergentes ou les nouvelles formes de violence et de harcèlement, les données doivent être collectées d'une manière qui permette de les adapter rapidement, par exemple en tant que module d'une enquête régulière ou dans le cadre d'une enquête ad hoc. Les sources administratives et les enquêtes nationales peuvent être complétées par des enquêtes ad hoc supplémentaires menées par des instituts de recherche, les partenaires sociaux et d'autres acteurs, afin de mieux comprendre les différents types de violence et de harcèlement et les situations où le risque est le plus élevé.

2 Par rapport aux enquêtes nationales, les sources administratives permettent entre autres de contrôler l'efficacité des procédures de plainte en dehors du lieu de travail.

3 Les enquêtes nationales peuvent couvrir toutes les formes de violence et de harcèlement et permettent de collecter des données directement auprès des personnes dans le monde du travail, ce qui contribue à éviter la sous-déclaration, un problème important dans les sources administratives.

► Annexe

Sélection d'orientations et d'outils proposés par des acteurs au niveau international

Auteur	Année	Titre	Brève description	Lien
Orientations et outils de l'OIT				
OIT	2022	<i>Violence et harcèlement au travail: un guide pratique pour les employeurs</i>	Ce document fournit des indications sur la notion de violence et de harcèlement dans le monde du travail, avec des exemples couramment rencontrés sur le lieu de travail; sur le cadre juridique et les responsabilités des employeurs; sur les raisons pour lesquelles les employeurs doivent prendre des mesures; sur la manière de faire face à la violence et au harcèlement, de les prévenir et d'y répondre, notamment par l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique à l'échelle de l'entreprise; et sur la gestion des risques, avec un échange de bonnes pratiques et d'exemples. Le guide comprend également un modèle qui peut être utilisé pour formuler une politique du lieu de travail.	https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_862628/lang--fr/index.htm
	2022	«New ILO Curriculum on Building Modern and Effective Labour Inspection Systems»	Ce programme contient des supports pour le renforcement des capacités répondant aux besoins de formation des inspections du travail dans les régions. À noter le module 14 consacré au respect de la législation sur les risques psychosociaux, qui explique comment la violence et le harcèlement sont intégrés dans la gestion des risques psychosociaux.	https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/training/WCMS_856578/lang--en/index.htm
	2021	«How to Promote Disability Inclusion in Programmes to Prevent, Address and Eliminate Violence and Harassment in the World of Work»	Cette note d'information promeut l'inclusion des personnes handicapées dans les programmes visant à prévenir, traiter et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Elle s'adresse à tous les acteurs du monde du travail et, en particulier, aux fonctionnaires, aux membres des syndicats et aux représentants des organisations de travailleurs, ainsi qu'aux entreprises et à leurs organisations représentatives.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--ifp_skills/documents/publication/wcms_830386.pdf
	2021	<i>La violence et le harcèlement dans le monde du travail: Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206</i>	Ce guide vise à préciser les définitions, les principes fondamentaux et les mesures consacrées par la convention n° 190 et la recommandation n° 206. Il aide le lecteur à comprendre la portée de ces instruments et met en lumière la façon dont les États Membres sont récemment allés de l'avant dans les domaines de la prévention et de l'élimination de la violence et du harcèlement liés au travail en présentant une sélection riche d'exemples de lois, de réglementations, de politiques et d'autres mesures nationales.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--gender/documents/publication/wcms_831786.pdf
	2020	<i>Des milieux de travail sûrs et sains exempts de violence et de harcèlement</i>	Ce rapport examine comment la violence et le harcèlement peuvent être gérés à l'aide de mesures de SST.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--safework/documents/publication/wcms_751834.pdf
	2020	«Note d'orientation sur le harcèlement sexuel dans l'industrie du divertissement»	Cette note contient une liste de considérations politiques sur la manière de prévenir et de traiter le harcèlement sexuel dans l'industrie du divertissement.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_808639.pdf

Auteur	Année	Titre	Brève description	Lien
OIT (suite)	2020	«Série de notes techniques: Violence et harcèlement dans le monde du travail»	L'OIT a préparé une série de cinq notes qui offrent un aperçu de la convention n° 190 et de la recommandation n° 206. Elles présentent des questions spécifiques qui revêtent une importance particulière dans la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail: Note 1 – Les deux instruments en bref; Note 2 – Le harcèlement sexuel; Note 3 – La violence domestique; Note 4 – Violence et harcèlement contre les personnes handicapées; Note 5 – Violence et harcèlement liés au VIH.	https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_739840/lang--fr/index.htm
	2020	<i>Gérer les risques psychosociaux liés au travail pendant la pandémie de COVID-19</i>	Ce guide vise à fournir aux employeurs et aux cadres des éléments clés à prendre en considération quand ils évaluent les risques psychosociaux et mettent en œuvre des mesures préventives pour protéger la santé et le bien-être des travailleurs dans le contexte de la pandémie de COVID-19.	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_763313/lang--fr/index.htm
	2016	<i>Stress au travail: un défi collectif</i>	Cette publication résume les initiatives, stratégies et actions les plus pertinentes pour prévenir et traiter le stress lié au travail, y compris la violence et le harcèlement.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--safework/documents/publication/wcms_466548.pdf
	2015	«Sample sexual harassment policy»	Cet exemple de politique en matière de harcèlement sexuel est destiné aux employeurs privés et publics du Pacifique afin de les aider à élaborer leur propre politique en la matière. Il se fonde sur les bonnes pratiques internationales et comprend tous les éléments d'une politique complète de lutte contre le harcèlement sexuel.	https://www.ilo.org/suva/publications/WCMS_407364/lang--en/index.htm
	2012	<i>La prévention du stress au travail: liste des points de contrôle</i>	Ce manuel contient des bonnes pratiques à l'intention des autorités nationales, des dirigeants d'entreprises et d'organisations, des syndicats, des professionnels de la SST et d'autres acteurs concernés par la prévention du stress au travail, y compris par rapport à la violence et au harcèlement.	https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_251056/lang--fr/index.htm
	2012	«Le kit pédagogique SOLVE: intégrer la promotion de la santé dans les politiques de sécurité et santé au travail».	Conçu par l'OIT, le kit pédagogique SOLVE fournit des conseils pratiques aux directeurs, superviseurs et autres sur la manière d'intégrer la santé mentale dans leurs politiques et pratiques en matière de SST. L'un des principaux thèmes abordés est la santé psychosociale, notamment le stress, la violence psychologique et physique et les facteurs de stress économiques.	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_192989/lang--fr/index.htm
	2011	<i>La sécurité et la santé dans l'agriculture: recueil de directives pratiques du BIT</i>	Ce recueil de directives pratiques vise à améliorer la SST dans l'agriculture; il complète la convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001, et la recommandation (n° 192) correspondante, et fournit des orientations supplémentaires pour leur application concrète. Il contient également une section sur la manière de prévenir la violence et le harcèlement. Bien que ces directives soient volontaires, elles devraient, en particulier en l'absence de législation et d'orientations nationales, servir d'orientation utile pour améliorer la SST dans l'agriculture.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--safework/documents/normativeinstrument/wcms_161136.pdf
	2005	<i>Framework Guidelines for Addressing Workplace Violence in the Health Sector: The Training Manual</i>	Ce manuel de formation est un outil pratique et facile à utiliser qui s'appuie sur l'approche politique des Directives générales sur la violence au travail dans le secteur de la santé. Les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs seraient bien inspirés d'utiliser le manuel au cours de formations afin d'encourager le dialogue social entre les acteurs du secteur de la santé et d'élaborer, en concertation, des mesures contre la violence sur le lieu de travail.	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_108542/lang--en/index.htm

Auteur	Année	Titre	Brève description	Lien
OIT (suite)	2003	«La violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène»	Ce recueil s'attache à la prévention de la violence au travail et de ses conséquences néfastes directes. Sa finalité est de fournir un ensemble de directives relatives à la gestion de la violence au travail dans le secteur des services. Il est conçu pour servir d'outil de référence lors de l'élaboration d'instruments analogues aux niveaux régional, national, sectoriel, de l'entreprise, de l'organisation et du lieu de travail. Ces instruments devraient être spécifiquement conçus et adaptés à la diversité des cultures, des situations et des besoins.	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/WCMS_112577/lang--fr/index.htm
	2002	<i>Directives générales sur la violence au travail dans le secteur de la santé</i>	L'objectif de ces directives est de fournir des conseils d'ordre général sur la manière de combattre la violence au travail dans le secteur de la santé. Elles devraient être considérées comme un outil de référence de base servant à encourager la mise au point d'instruments comparables adaptés aux situations locales.	https://www.ilo.org/sector/Resources/codes-of-practice-and-guidelines/WCMS_160909/lang--fr/index.htm
	sans date	«What Can Be Done about Violence at Work?»	Ce petit guide résume brièvement les stratégies possibles pour prévenir et combattre la violence au travail.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--safework/documents/genericdocument/wcms_108524.pdf
Sélection d'orientations et d'outils d'autres organisations internationales				
Banque mondiale	2022	<i>Addressing Gender-Based Violence and Harassment (GBVH) in the Manufacturing Sector</i>	Ce guide explique aux employeurs et aux investisseurs du secteur manufacturier pourquoi il est important et utile de s'attaquer à la violence et au harcèlement fondés sur le genre et ce qu'ils peuvent faire pour les prévenir et les combattre.	https://documents.banquemondiale.org/fr/publication/documents-reports/documentdetail/099009112022227303/idu0965cf2a30a80c049a10a8160b8309f51714e
Banque mondiale	2022	<i>Addressing Gender-Based Violence and Harassment (GBVH) in the Construction Sector</i>	Ce guide explique aux employeurs et aux investisseurs du secteur de la construction pourquoi il est important et utile de s'attaquer à la violence et au harcèlement fondés sur le genre et ce qu'ils peuvent faire pour les prévenir et les combattre.	https://documents.banquemondiale.org/fr/publication/documents-reports/documentdetail/099941312022227991/idu0b41f17750d13e04edc0b0630fe02c6a736b1
OIT et Organisation mondiale de la santé	2022	«Mental Health at Work: Policy Brief»	Cette note d'orientation propose des stratégies concrètes aux gouvernements, aux employeurs, aux travailleurs et à leurs organisations dans les secteurs public et privé. Elle met l'accent sur la prévention des risques psychosociaux, dont la violence et le harcèlement, la protection et la promotion de la santé mentale, et le soutien aux travailleurs souffrant de troubles mentaux, afin qu'ils puissent participer au monde du travail et s'y épanouir.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
Organisation mondiale de la santé	2022	<i>WHO Guidelines on Mental Health at Work</i>	Destinées à améliorer la mise en œuvre d'interventions fondées sur des données probantes en matière de santé mentale au travail, ces lignes directrices et recommandations de l'OMS couvrent les interventions organisationnelles (la violence et le harcèlement sont explicitement inclus en tant que risques psychosociaux), la formation des cadres et des travailleurs, les interventions individuelles, le retour au travail et l'obtention d'un emploi.	https://iris.who.int/handle/10665/363177
Société financière internationale, CDC Group, Banque européenne pour la reconstruction et le développement	2020	<i>Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector</i>	Ce guide met en évidence les domaines du secteur privé où il convient d'être particulièrement prudent et où une expertise en matière de violence et de harcèlement fondés sur le genre est nécessaire pour mettre en œuvre des mesures de manière sûre et éthique. Le guide contient notamment un modèle de politique d'entreprise relative à la violence et au harcèlement fondés sur le genre.	https://www.ifc.org/en/insights-reports/2020/publications-gpn-addressinggbvh

Auteur	Année	Titre	Brève description	Lien
ONU-Femmes	2018	<i>Vers la fin du harcèlement sexuel: l'urgence et la nature du changement à l'ère de #MeToo</i>	Cette publication vise à soutenir les décideurs politiques, les employeurs et les militants en partageant le travail d'ONU-Femmes sur cette question et en offrant de nouvelles orientations sur les politiques et les pratiques en matière de harcèlement sexuel.	https://www.unwomen.org/fr/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harassment
Comité des hauts responsables de l'inspection du travail	2018	<i>Guide pour l'évaluation des mesures de prévention en matière d'évaluation et de management des risques psychosociaux</i>	Ce guide vise à aider les inspections nationales du travail à mettre en place des procédures de contrôle et à renforcer la confiance des inspecteurs du travail quant à la qualité des évaluations et des mesures de gestion des risques psychosociaux. Les risques psychosociaux comprennent notamment le harcèlement et le harcèlement moral au travail, la violence au travail et le stress lié au travail. Le guide fournit des exemples concrets, ainsi que des orientations sur la manière de mener une inspection en utilisant une approche préventive des risques psychosociaux, notamment de la violence et du harcèlement.	https://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/labour-inspectors-guide-assessing-quality-risk-assessments-and-risk-management-measures-regard-prevention-psychosocial-risks
Commission internationale de la santé au travail	2014	<i>Creating a Safe and Healthy Workplace: A Guide to Occupational Health and Safety for Entrepreneurs, Owners and Managers</i>	Ce guide préconise l'adoption par les employeurs d'une politique du lieu de travail contre la violence interdisant la violence physique, les menaces, le harcèlement, le bizutage, les brimades, la violence verbale et le harcèlement de représailles.	https://www.icohweb.org/site/oh-guide.asp#download
Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA)	2014	«E-Guide to Managing Stress and Psychosocial Risks»	Ce guide fournit des explications simples sur le stress lié au travail et les risques psychosociaux, leurs effets sur les entreprises et les travailleurs, ainsi que des exemples concrets de prévention et de gestion des risques psychosociaux.	https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks
EU-OSHA	2002	«Fiche d'information 23: Harcèlement moral sur le lieu de travail»	Cette fiche d'information a pour objet d'informer et de suggérer des solutions à ceux qui souhaitent prendre des mesures concrètes pour combattre le harcèlement moral au travail.	https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_23_-_Harcelement_moral_sur_le_lieu_de_travail.pdf
EU-OSHA	sans date	Outil interactif d'évaluation des risques en ligne (OiRA)	OiRA est une plateforme en ligne permettant de créer des outils d'évaluation des risques sectoriels. Ce générateur d'outils OiRA est fourni gratuitement aux partenaires sociaux des différents secteurs à l'échelle européenne et nationale, ainsi qu'aux autorités européennes et nationales. Ils peuvent utiliser le générateur pour créer des outils d'évaluation des risques pour différents secteurs. Ces outils sectoriels OiRA sont ensuite mis à la disposition des entreprises dans le cadre de leurs évaluations des risques.	https://oira.osha.europa.eu/fr/about-oira
PRIMA Consortium	2008	«Best Practice in Workplace Violence and Bullying Interventions»	Cette fiche d'orientation résume les principes clés des meilleures pratiques concernant les interventions de prévention et de gestion de la violence de tiers (des clients) et du harcèlement moral (collectif) au travail.	http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/10_english.pdf
Sélection d'orientations et d'outils des partenaires sociaux au niveau international				
Fédération internationale des acteurs	2023	<i>Combattre le harcèlement sexuel: ressources, bonnes pratiques et inspiration</i>	La Fédération internationale des acteurs a compilé dans le monde entier des informations sur les codes de conduite, les campagnes, le soutien, les outils et les lignes directrices en matière de harcèlement sexuel dans l'industrie du divertissement.	https://fia-actors.com/fr/positions-politiques/harcelement-sexuel-et-egalite-des-genres/combattre-le-harcelement-sexuel-ressources-bonnes-pratiques-et-inspiration/

Auteur	Année	Titre	Brève description	Lien
Fédération internationale des travailleurs domestiques	2022	«Les travailleuses domestiques s'organisent contre la violence et le harcèlement. Pack de formation»	Ce pack de formation comprend plus de 400 pages d'informations, de conseils et d'exemples concrets. Les thèmes abordés vont des définitions de la violence et du harcèlement dans le travail domestique aux mesures individuelles, collectives et juridiques visant à combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.	https://fr.idwfed.org/capacity-building/global-capacity-building/dwovh/
HomeNet South Asia	2020	<i>Working in Garment Supply Chains: A Homeworker's Toolkit</i>	Réalisée par HomeNet South Asia, cette publication comprend des supports de formation pour les travailleurs à domicile, en particulier dans l'économie informelle. Une section entière est consacrée à la violence sur le lieu de travail. Les formateurs et les organisateurs peuvent se servir de la boîte à outils comme d'un manuel de ressources pour créer d'autres matériels de formation.	https://hnsa.org.in/sites/default/files/Working%20In%20Garment%20Supply%20Chains%20A%20Homeworker%27s%20Toolkit.pdf
UNI Commerce	2020	«There Is No Store for Violence and Harassment in Commerce: Campaign Toolkit»	Cette boîte à outils de la campagne «Il n'y a pas de place pour la violence et le harcèlement dans le commerce» contient dix actions et activités recommandées aux syndicats pour combattre la violence et le harcèlement dans le commerce.	https://uniglobalunion.org/news_media/uploads/2020/03/final_toolkit.pdf
Asia Floor Wage Alliance (AFWA)	2019	<i>Asia Floor Wage Alliance's Step-by-Step Approach to Prevent Gender Based Violence at Production Lines in Garment Supplier Factories in Asia</i>	L'Asia Floor Wage Alliance (AFWA) est une alliance internationale asiatique de syndicats de l'industrie de l'habillement, d'organisations de défense des droits des travailleurs, de groupes de consommateurs et d'instituts de recherche. Elle a publié ce guide pour expliquer la violence fondée sur le genre et ses dynamiques dans l'industrie asiatique de l'habillement et pour promouvoir l'approche du cercle de sécurité de l'AFWA en matière de prévention et de gestion de la violence.	https://asia.floorwage.org/wp-content/uploads/2022/01/AFWA-Step-by-Step-approach-to-Prevent-GBV.pdf
Fédération internationale des ouvriers du transport	2018	«Convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement – Boîte à outils pour les travailleuses et travailleurs des transports»	Cette boîte à outils se compose de huit dossiers d'information axés sur les aspects de la violence et du harcèlement qui touchent le plus les travailleuses et travailleurs des transports. Chaque document comprend une présentation de la question, l'utilité de la C.190 dans ce cadre, des activités pour encourager l'action syndicale et des ressources utiles. Ces dossiers entendent sensibiliser à la C.190 et à la R.206 et expliquent comment les utiliser comme outils de plaidoyer.	https://www.itfglobal.org/en/resources/ilo-c190-transport-workers-toolkit
Organisation internationale des employeurs	2018	«Comprendre et lutter contre la violence au travail»	Cette courte fiche d'information de l'OIE fournit des informations succinctes sur les facteurs de risque de violence dans le monde du travail et des orientations sur la manière d'y remédier.	https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=129807&token=4de800bb82f2b6dc3178ab6d11f1e9ace55d793a
Chambre internationale de la marine marchande, Fédération internationale des ouvriers du transport	2016	<i>Guidance on Eliminating Shipboard Harassment and Bullying</i>	Ce guide a été préparé par les organisations d'armateurs et de gens de mer qui travaillent ensemble à éliminer le harcèlement et les brimades et à améliorer le milieu de travail à bord des navires du monde entier.	https://www.itfglobal.org/en/resources/itf-ics-guidance-eliminating-shipboard-harassment-and-bullying
Association internationale du barreau	sans date	«Towards a Better Legal Profession for Everyone: Addressing Workplace Bullying and Sexual Harassment»	Cet outil d'apprentissage en ligne gratuit vise à guider les individus et les lieux de travail dans les professions juridiques vers des changements positifs et pour réduire la fréquence des comportements inappropriés.	https://www.ibanet.org/Bullying-Sexual-Harassment-Training



ilo.org

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse