

Document d'information de la CSI: discussion normative sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail

Forme de l'instrument

La CSI se félicite de la décision prise par la Commission normative, selon laquelle les instruments doivent prendre la forme d'une Convention, complétée par une Recommandation. La CSI prend note d'un certain nombre de préoccupations exprimées par les gouvernements quant au fait que la Convention ne devrait pas être trop rigide et devrait comporter suffisamment de souplesse afin qu'elle puisse être soumise à une large ratification.

La CSI note que plusieurs dispositifs de flexibilité sont inclus dans le texte de la Convention et demeure disposée à discuter des sujets de préoccupation actuels avec les gouvernements. Il est, toutefois, important que le texte des instruments donne des orientations suffisamment claires pour aider les gouvernements à les transposer dans leur législation nationale et à assurer la cohérence au niveau de l'application des instruments.

Définition de la « violence et du harcèlement »

Il est important de conserver **la notion** de violence et de harcèlement qui constituent « **un ensemble de comportements et de pratiques** ». Une définition distincte qui détermine de manière rigide ce qui constitue la violence et ce qui constitue le harcèlement serait excessivement rigoureuse et risquerait que certains comportements ou pratiques inappropriés ou inacceptables passent entre les mailles du filet, sans qu'aucun recours ne soit offert aux victimes.

Une définition unique dans la Convention **n'empêcherait pas les États membres d'avoir des définitions distinctes au niveau national**, tant que ces définitions rendent le concept de série (ou continuum) de comportements et pratiques inacceptables. À titre d'exemple, la loi de l'Ontario sur la santé et la sécurité au travail donne une définition de la violence au travail, ainsi que du harcèlement au travail. Toutefois, l'[orientation officielle](#) de cette loi stipule qu'« *Un continuum de comportements inappropriés ou inacceptables peut se produire au travail allant des remarques désobligeantes à la violence. Le harcèlement au travail peut s'intensifier avec le temps. Lorsque le harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel, comporte des menaces, la tentative ou le recours à la force physique, la loi considère qu'il s'agit de violence au travail.* »

Définition de « travailleur »

La CSI prend note des préoccupations exprimées par certains gouvernements quant à la définition du terme « travailleur ». La CSI considère que la définition de travailleur adoptée par la Commission en 2018 contribuerait à garantir que « personne n'est laissé pour compte » et que tous les travailleurs doivent bénéficier du droit à un environnement de travail exempt de violence et de harcèlement. La CSI note que la définition s'appliquerait « aux fins de » cette Convention et **ne serait dès lors pas susceptible d'une application plus large.**

En outre, la CSI note qu'en général la pratique de l'OIT consiste à donner la définition la plus générale possible du terme « travailleur ». Une définition plus limitée serait considérée comme rétrograde, à une époque où nous cherchons à être visionnaires et à élaborer des normes qui soient « prêtes pour l'avenir ».

Une forte attention accordée à la violence sexiste et au harcèlement

Il sera important de maintenir une forte attention à l'égard de la violence sexiste dans l'ensemble du texte adopté par la Commission en 2018, reconnaissant que la violence sexiste reflète les inégalités existantes en matière de genre dans le monde du travail et que les victimes sont en grande majorité des femmes. Au cas où cette réalité ne serait pas reconnue, les mesures adoptées pour lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail risqueraient de se révéler tout à fait inappropriées.

La portée du monde du travail

La CSI reconnaît les préoccupations exprimées par certains gouvernements quant au fait que la portée du monde du travail est trop vaste et semble couvrir des domaines sur lesquels les employeurs n'exercent aucun contrôle. La CSI note que cette partie ne vise pas à attribuer les responsabilités, mais à préciser ce que l'on entend par « monde du travail ».

Toutefois, la CSI accueillera favorablement toute suggestion permettant de répondre à ces préoccupations, sans pour autant restreindre le champ d'application de la Convention au lieu de travail physique/contractuel. De nombreux codes de conduite d'employeurs reconnaissent déjà que les mesures visant à prévenir et à combattre le harcèlement doivent aller au-delà du lieu de travail contractuel (par exemple, les locaux de bureau) et de l'horaire normal de travail afin de couvrir « **toutes les situations professionnelles** », notamment les formations, les déplacements professionnels, le transport fourni par l'employeur et les événements sociaux.

La CSI constate, en outre, que même si la Convention s'adresse aux gouvernements, elle attribuera des responsabilités **non seulement aux employeurs, mais également aux gouvernements et aux travailleurs, de manière appropriée et proportionnelle. Par exemple:**

- **Les travailleurs** auront la responsabilité de ne pas harceler ou de ne pas commettre d'actes de violence contre leurs collègues, y compris les demandeurs d'emploi, etc., et les tiers, notamment les clients. Ils pourraient se rendre passibles de mesures disciplinaires pouvant inclure le licenciement – voire d'une sanction pénale en fonction de la nature de l'incident. Les travailleurs auront également la responsabilité de collaborer avec l'employeur et de respecter les politiques sur le lieu de travail et les règles de conduite en la matière.
- **Les employeurs** auront la responsabilité d'établir sur le lieu de travail les politiques, les formations, les mécanismes de réparation, les codes de conduite, etc., qui s'avèrent nécessaires. En outre, ils seraient plus susceptibles d'être jugés responsables du fait d'autrui et d'être passibles de peines plus sévères pour des actes commis par leurs travailleurs envers d'autres travailleurs (y compris les demandeurs d'emploi), voire envers des tiers, au cas où ils ne mettraient pas en place des politiques ou des mesures de prévention – ou ne mettraient pas en oeuvre les politiques existantes.

- **Les gouvernements** devront adopter la législation et les mesures nécessaires pour transposer la Convention et veiller à sa mise en oeuvre.

Prise en compte de l'impact de la violence domestique sur le monde du travail

L'impact de la violence domestique sur le monde du travail coûte des milliards de dollars en termes de perte de productivité, y compris en raison de l'absentéisme. La CSI constate que la Convention n'exigera pas des employeurs qu'ils assument la responsabilité de la violence domestique ou de ses incidences plus générales. Toutefois, certaines incidences de la violence domestique sur le monde du travail sont évidentes et des [gouvernements](#) et partenaires sociaux progressistes prennent déjà des mesures visant à remédier à ces effets. Par conséquent, il serait étrange qu'une Convention que nous voulons rendre « prête pour l'avenir » ignore ce point.

Groupes marginalisés et exclus

La CSI tenait particulièrement à ce que le texte reconnaisse le lien entre la discrimination et les inégalités et la violence et le harcèlement – c.-à-d. que certains travailleurs sont plus exposés à la discrimination et aux inégalités, étant dès lors plus susceptibles d'être victimes de la violence et du harcèlement. Nous avons soutenu (et, de fait, réclamé) l'inclusion d'une liste non exhaustive spécifiant certains groupes de travailleurs en la matière. Toutefois, compte tenu des positions divergentes au sein de la Commission en 2018, la CSI souhaite s'axer sur l'intention qui sous-tend la liste, plutôt que sur l'inclusion de la liste proprement dite, c.-à-d. **que les mesures visant à prévenir et à combattre la violence et le harcèlement prennent en compte les besoins spécifiques des travailleurs rendus vulnérables par les inégalités et la discrimination.**