



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



► 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 surgir 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 (Article 4). 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

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

Le lieu de travail ne seront pas traités, la violence et le harcèlement continueront à poser un problème au monde du travail.

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 réglementations 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.