



Vers l'adoption d'une convention et d'une recommandation ambitieuse de l'OIT pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail en juin 2019

Note de positionnement suite à la publication du Rapport bleu de l'OIT (8 mars 2019) et en amont de la Conférence internationale du Travail 2019 (10-21 juin)

Cette note de positionnement définit les positions et les commentaires principaux sur les nouvelles Convention et Recommandation de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail.

En juin 2018, les gouvernements, les employeurs-ses et les représentant-e-s des travailleurs-ses à la Conférence internationale du Travail (#ILC2018) ont convenu d'adopter une Convention et une Recommandation de l'OIT pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. CARE a mené une campagne de plaidoyer sur cette question et a salué cette décision de principe, de la part des membres tripartites de l'OIT d'adopter la première convention internationale pour mettre fin à la violence et au harcèlement au travail, incluant la violence de genre.

Les instruments proposés ont été soumis à la consultation par le Bureau International du Travail (« le Bureau ») dans le « Rapport Marron » d'août 2018, avec une demande de réponse de la part des gouvernements. Pendant cette période, CARE a demandé aux différents acteurs investis à l'OIT de soutenir l'adoption d'une convention ambitieuse et a défini sa position sur les points-clés de la convention.

La dernière version du texte proposé est maintenant publiée dans le « Rapport Bleu » paru le 18 février 2019,¹ avec un commentaire du Bureau expliquant les changements effectués et publiés le 8 mars 2019². Le « Rapport Bleu » constitue la base pour les négociations finales de la Conférence internationale du Travail 2019 (#ILC2019) qui se déroulera du 10 au 21 juin. Cette réunion marque le 100^e anniversaire de l'OIT et sera un événement d'une grande visibilité.

CARE continuera de partager ses recommandations en amont des négociations mais aussi pendant la conférence #ILC2019, pour assurer le meilleur accord international et la meilleure action nationale possibles, afin de mettre un terme à la violence et au harcèlement au travail dans le monde entier.

¹ [Rapport V \(2B\) Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail](#)

² [Rapport V \(2A\) Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail](#)

Cette note de positionnement est destinée à informer et à aider les gouvernements, ainsi que les employeurs·ses et les représentant·e·s des travailleurs·ses, pendant leur préparation pour les négociations finales sur la Convention et la Recommandation à la conférence #ILC2019. Les références dans ce document se rapportent au texte inclus dans le « Rapport Bleu ».

Messages-clés

Les messages suivants sont des messages-clés en particulier pour les gouvernements, mais aussi pour les employeurs·ses et les syndicats.

1. **Les gouvernements doivent voter en faveur d'une Convention et d'une Recommandation.** À la conférence #ILC2018, toutes les parties ont convenu de la nécessité d'une convention et d'une recommandation – la meilleure combinaison possible d'instruments de l'OIT disponibles pour veiller à une responsabilité juridique et fournir des directives sur la manière de mettre en œuvre les engagements juridiques. Les gouvernements doivent rester concentrés sur la finalisation du texte avec l'objectif de conclure un accord avec un traité fort et inclusif à la conférence #ILC2019.
2. **Les gouvernements, les employeurs·ses et les syndicats doivent continuer à consulter largement les groupes de femmes et les organismes de la société civile (OSC), dans leurs contextes nationaux en vue de la conférence #ILC2019 et au-delà, pour veiller à ce que les opinions et les points de vue des femmes soient effectivement inclus dans les processus de l'OIT et les processus nationaux.** Les femmes doivent jouer un rôle clé dans le processus de la Convention de l'OIT, dans la mise en œuvre de la Convention de l'OIT dans la législation et la réglementation nationales et dans l'engagement avec les employeurs·ses et les autorités de mise en œuvre, de renforcement et de réparation. Les gouvernements, les employeurs·ses et les syndicats doivent consulter largement les groupes de femmes et les OSC au niveau national, dans les mois à venir et au-delà, pour apporter leur expérience et leur expertise.
3. **Les gouvernements doivent reconnaître que les textes proposés dans le « Rapport Bleu » fournissent une base solide pour le second débat à la conférence en 2019 et doivent éviter de ré-ouvrir le débat sur des questions sur lesquelles un accord a déjà été conclu.** Dans leur version actuelle, les textes ont déjà bénéficié d'une contribution considérable incluant des participations d'expert·e·s significatives. Par ailleurs, de nombreuses questions doivent encore faire l'objet de négociations, étant donné que le temps a manqué lors de la conférence #ILC2018 pour traiter tous les points (le texte entre crochets dans le « Rapport Marron » et le « Rapport Bleu »). Les gouvernements et les autres participant·e·s à la conférence #ILC2019 doivent se concentrer sur

l'amélioration du texte dans les quelques domaines où cela est possible, en évitant de ré-ouvrir le débat sur les questions sur lesquelles un accord a déjà été trouvé à la conférence #ILC2018 ou de réinterroger inutilement ce qui déjà été expliqué avec l'avis des expert·e·s.

4. **Les gouvernements doivent soutenir la définition convenue de « violence et de harcèlement ».** Les membres de l'OIT, en particulier les gouvernements et les employeurs·ses, ne doivent pas ré-ouvrir le débat sur la définition unique des concepts de violence et de harcèlement telle qu'un « ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces [...] ». Le terme « ensemble » dans la définition signifie la reconnaissance qu'un comportement ou une pratique inacceptable pourrait contenir à la fois des éléments de violence et de harcèlement. Il est essentiel que la multiplicité et les formes diverses de la violence et du harcèlement soient incluses. La formulation actuellement proposée assure une pérennité de la définition. Elle est également adaptée à l'objectif de couvrir tous les comportements à interdire, y compris des formes de violence et de harcèlement nouvelles, dues à la perpétuelle évolution du monde du travail. Une nouvelle clause, sans préjudice de la définition (Article 1), clarifie que la violence et le harcèlement peuvent être définis dans la législation et la réglementation en tant que concept unique ou concepts distincts, ce qui répond à la principale objection de certain·e·s employeurs·ses et gouvernements sur l'utilisation proposée d'une définition unique. Il n'y a donc aucune raison de revenir sur cette question.

5. **Les gouvernements et les employeurs·ses doivent soutenir une approche inclusive des personnes concernées par la Convention.** Une définition large du terme « travailleur·se » à la conférence #ILC2018 a été remplacée, dans le « Rapport Bleu », par une description inclusive des personnes concernées dans le Cadre de la Convention. Que la définition de travailleur·se soit explicitement établie comme précédemment ou qu'une description large et inclusive des personnes concernées soit prévue comme actuellement dans le « Rapport Bleu », il est nécessaire que les travailleurs·ses qui ont le plus besoin de protection ne doivent pas être exclu·e·s des dispositions de la Convention et de la Recommandation. Ces travailleurs·ses ne doivent pas en être exclu·e·s, qu'ils travaillent dans l'économie formelle ou informelle, dans des zones rurales ou urbaines, et quel que soit leur statut contractuel. Ceci est fondamental pour ne laisser personne sans protection face à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Les normes doivent être pérennes en ce sens pour que la protection nécessaire soit en place dans un contexte où le monde du travail et les travailleurs·euses évoluent rapidement.

6. **Les gouvernements et les employeurs-ses doivent soutenir le cadre convenu de "monde du travail".** Les membres de l'OIT, en particulier les gouvernements et les employeurs-ses, ne doivent pas ré-ouvrir le débat sur le texte proposé (Article 3) parce qu'il fournit le cadre large souhaité, nécessaire et réalisable du "monde du travail", qui reconnaît que des situations de violence et de harcèlement au travail peuvent se produire au-delà du lieu physique du travail. Cette compréhension globale de la nature du travail est appropriée pour les instruments, afin d'être « pertinente aux réalités des travailleurs-ses du monde entier », comme indiqué dans le « Rapport Blanc »³.
7. **Les gouvernements et les parlements nationaux devront se préparer à la ratification.** Il ne reste que quelques semaines avant la #ILC2019, et il n'est en aucun cas trop tôt pour veiller à ce que les préparatifs soient en cours en vue de la ratification rapide de la convention après son adoption. Une fois la Convention adoptée lors de l' #ILC2019, la ratification sera soumise à tous les membres. La plupart des conventions entrent en vigueur un an après leur ratification par deux États membres. Étant donné que le processus de ratification peut être long et que les États membres peuvent mettre des années à décider de ratifier ou de ne pas ratifier une convention, il est important d'œuvrer dès maintenant pour la ratification. Lorsqu'un État membre ratifie une convention, il doit s'assurer que sa législation nationale respecte le niveau (généralement plus élevé) des dispositions de la convention, puis les appliquer au niveau national. Nous exhortons les parlements nationaux à s'engager activement dans le processus de l'OIT cette année et à être prêts à jouer un rôle de soutien pour une ratification et une mise en œuvre rapides.
8. **Les gouvernements, les employeurs-ses et les travailleurs-ses devront assurer une représentation équitable des sexes dans les délégations à la #ILC2019.** Les données de l'OIT montrent que les femmes ne sont pas suffisamment représentées dans les délégations nationales tripartites à la Conférence internationale du Travail. Par conséquent, les femmes n'ont pas une voix égale dans le processus d'élaboration et d'adoption des normes internationales du travail, comme celle sur la violence et le harcèlement. Nous appelons les gouvernements, les organisations d'employeurs-ses et de travailleurs-ses à veiller à ce qu'elles dépassent largement le minimum requis de 30% de femmes dans leurs délégations afin que l'objectif de parité hommes-femmes dans les délégations à l'OIT puisse être atteint dès que possible.

³ [Rapport V \(1\) Mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail](#)

Plus d'informations sur les positions de CARE

En juin 2018, les gouvernements, les employeurs·ses et les représentant·e·s des travailleurs·ses à la 107^{ème} session de la Conférence internationale du travail (#ILC2018) se sont accordé·e·s sur l'importance d'élaborer une nouvelle convention internationale, accompagnée d'une recommandation, pour aborder la violence et le harcèlement au travail, à adopter à la prochaine ICL en 2019 (#ILC2019).

CARE s'est félicité de cette décision et de l'essentiel du texte convenu par les parties au cours des négociations, tel qu'il figure dans les conclusions de la réunion. En particulier, nous avons accueilli favorablement les dispositions qui :

- Reconnaissent spécifiquement la violence et le harcèlement sexistes, y compris le harcèlement sexuel, comme faisant partie du champ d'application de la Convention, tout en définissant la violence et le harcèlement dans le monde du travail comme « ...une série de comportements et de pratiques inacceptables, entraînant un préjudice physique, psychologique, sexuel et économique ».
- Assurent une définition inclusive du terme « travailleur·se » afin que la Convention couvre les personnes travaillant dans tous les secteurs, y compris dans l'économie informelle et quel que soit leur statut contractuel. (Ce langage inclusif figure maintenant dans le « Rapport Bleu » sous la rubrique champ d'application en tant qu'Article 2.)
- Définissent le « monde du travail » de manière globale afin de protéger les travailleurs·ses dans toutes les situations liées ou découlant du travail, y compris dans les lieux privés et publics où ceux-ci sont des lieux de travail. [Actuellement l'Article 3 du « Rapport Bleu ».]

Toutefois, si la Conférence a abouti à un accord sur la nécessité d'adopter une convention et une recommandation, la portée et le langage des instruments proposés restent à débattre, certains États membres ayant exprimé des réserves ou une opposition à certains des termes convenus lors des négociations. Certaines parties du texte de la Convention et de la Recommandation proposées (indiquées entre crochets dans le « Rapport Bleu ») ne sont pas non plus résolues car la conférence de 2018 a manqué de temps et celles-ci seront abordées pour la première fois lors de la deuxième discussion lors de la #ILC2019 du 10-21 juin 2019.

Nous donnons ici plus de détails sur les recommandations de CARE sur des points ou questions spécifiques de la Convention proposée qui semblent avoir fait l'objet d'un débat ou d'une controverse entre les membres de l'OIT au cours de la période précédant les négociations à venir.

L'objectif de ce document est de contribuer à un consensus accru en faveur de l'adoption d'une norme mondiale contraignante forte et inclusive accompagnée de lignes directrices de haute qualité non contraignantes pour lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

La définition de "violence et harcèlement" (I. DEFINITIONS Article 1(1)(a))

Certain·e·s employeurs·ses et certains gouvernements ont exprimé des réserves quant à la définition de la "violence et du harcèlement" dans le monde du travail dans le texte proposé de la Convention : « ...une série de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qui se produisent ou se répètent, et tendent à causer, ou risquent de causer, un préjudice physique, psychologique, sexuel ou économique, et qui comprennent la violence et le harcèlement sexistes ».

Les employeurs·ses ont fait valoir que cette définition manque de clarté conceptuelle et qu'elle poserait des problèmes de mise en œuvre et de responsabilisation. Entre autres choses, ils ont déjà proposé de définir séparément les termes "violence" et "harcèlement", faisant valoir que la violence est normalement couverte par le droit pénal alors que le harcèlement peut impliquer un jugement subjectif. CARE ne pense pas qu'il soit nécessaire d'examiner dans quel cadre juridique les contrevenant·e·s seraient tenu·e·s de rendre des comptes puisque cela serait déterminé au niveau national, étant donné que le droit national aura la priorité (comme pour toutes les conventions de l'OIT). Au lieu de cela, CARE soutient que l'accent devrait être mis sur le fait que la Convention couvre à la fois la violence et le harcèlement (et l'éventail de comportements couverts par ces concepts), reconnaissant qu'un comportement ou une pratique inacceptable peut contenir à la fois des éléments de harcèlement et de violence.

Bien qu'il n'existe actuellement aucune définition universellement acceptée des termes violence et harcèlement dans le monde du travail, il existe une très bonne raison de considérer la violence et le harcèlement comme une série de comportements, tel que le propose le texte de la Convention. CARE comprend la violence et le harcèlement dans le monde du travail comme allant de la violence physique et la violence sexuelle à la violence verbale ; l'intimidation ; la violence psychologique et l'intimidation ; le harcèlement sexuel; les menaces de violence et le harcèlement criminel. Cette violence et ce harcèlement ont souvent une dimension liée au genre, les femmes étant affectées de manière disproportionnée en raison de relations de pouvoir inégales et de l'influence des normes culturelles et sociales.

La définition de la violence et du harcèlement dans la convention proposée est également conforme aux conclusions de la réunion d'expert·e·s de l'OIT sur la violence contre les femmes

et les hommes dans le monde du travail en 2016⁴, qui a conclu que la notion de violence et de harcèlement doit être comprise comme « impliquant un ensemble de comportements et pratiques inacceptables susceptibles de causer des dommages ou souffrances physiques, psychologiques ou sexuels, notamment la violence à caractère sexuel ». Les expert·e·s ont conclu que la violence et le harcèlement peuvent être ponctuels ou répétés, et la nature et l'effet d'une telle conduite sont des critères clés pour déterminer si elle constitue de la violence ou du harcèlement.

Cette définition est également reconnue par de nombreuses lois internationales, comme l'a révélé une enquête menée dans 80 pays par l'OIT dans le cadre du « Rapport Blanc ». Dans la plupart des pays, la définition de la violence et du harcèlement dans le monde du travail fait référence à la fois à la conduite physique et psychologique. Cette enquête a également montré que les définitions des différentes formes de violence mentionnent avant tout le résultat et les effets de ces actes et conduites (par exemple, les blessures, la perte de dignité) et non leur nature.

Nous demandons systématiquement aux membres de l'OIT, en particulier aux gouvernements et employeurs·ses, de ne pas rouvrir le débat sur cette définition. Le mot « ensemble » couvre un continuum de violence et de harcèlement, et il est essentiel que la multiplicité et les formes diverses de la violence et du harcèlement soient incluses. De nombreux cas démontrent que toute tentative de redéfinition serait inefficace et exclurait de nouvelles formes de violence et de harcèlement qui apparaissent dans un nouveau contexte de travail.

Le « Rapport Bleu » introduit une nouvelle clause (article 1(2)) qui, sans porter préjudice à la définition (paragraphe 1(a) de l'article 1), stipule que d'un point de vue légal et réglementaire, il est possible d'adopter une seule et même définition des termes « violence et harcèlement » ou de les définir séparément au niveau national. Cette souplesse devrait apaiser certains gouvernements et certain·e·s employeurs·ses et empêcher toute autre demande de modification.

Définition du terme "travailleur·se" et des personnes concernées (II. Champ d'application de l'Article 2)

La définition de "travailleur·se" incluse dans le texte proposé dans le « Rapport Brun » (article 1(c)) a été remplacée, dans la version préliminaire actuelle du « Rapport Bleu », par un nouvel article 2 décrivant le Cadre de la Convention et la Recommandation. La question des personnes concernées par les nouveaux instruments juridiques est d'une importance capitale pour CARE. CARE travaille auprès de femmes du monde entier qui sont régulièrement confrontées à la violence et au harcèlement dans leur travail. Il s'agit de femmes qui

⁴ [Rapport final de la réunion d'expert·e·s de l'OIT sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail \(3-6 Octobre 2016\)](#)

travaillent à domicile ou de travailleuses domestiques, de personnes qui travaillent dans des lieux publics (marchand·e·s ambulante·s et vendeurs·ses de bières) ainsi que des millions de femmes qui travaillent dans un secteur plus informel, souvent précaire, qui leur donne peu de droits et de pouvoir. C'est pourquoi la campagne menée par CARE pour soutenir la Convention et la Recommandation a pour objectif principal de veiller à ce que les nouveaux instruments internationaux soient efficaces et inclusifs afin de protéger les personnes les plus vulnérables face à la violence et au harcèlement au travail.

L'action de CARE a pour but de veiller à ce que la Convention et la Recommandation protègent tous les travailleurs·ses, partout, à la fois dans les secteurs formels et informels, sur tous les lieux de travail. Sur cette base, et à moins que les travailleurs·ses ne soumettent une demande de reformulation de définition, nous demandons à toutes les parties prenantes de cette discussion de ne pas rouvrir le débat sur la formulation de cette définition, car de nombreux autres sujets devront être abordés dans un temps de négociation limité lors de la Convention #ILC2019.

Toutefois, nous prenons note de l'insertion des termes "et autres personnes" dans le nouvel Article 2. Cette formulation peut engendrer une confusion sur la nature des travailleurs·ses et de ces autres personnes et représenter un obstacle au moment d'établir les priorités et la mise en œuvre du texte.

Le "monde du travail" (II. Champ d'application de l'Article 3 (a)-(f))

CARE soutient la définition large du concept de "monde du travail" proposée par le texte de la Convention qui couvre les situations se produisant pendant ou en relation avec le travail, ou qui en découlent. En adéquation avec les conclusions de la réunion tripartite d'expert·e·s, durant laquelle il a été remarqué que le terme "monde du travail" s'applique aux réalités du 21^e siècle des travailleurs·ses partout dans le monde, puisqu'il couvre non seulement le lieu de travail physique classique, mais aussi les trajets entre le domicile et le lieu de travail, les activités sociales liées au travail ainsi que les lieux publics et privés utilisés comme lieu de travail, y compris le domicile, pour les travailleurs·ses à domicile, le personnel de maison et dans le cadre du télétravail.

Au cours des négociations, les employeurs·ses ont mis en cause l'utilisation du terme "monde du travail". Arguant que le terme était trop vaste, ces derniers·ères ont cherché à le remplacer par le terme "lieu de travail", en argumentant qu'il s'agit d'un concept sur lequel les employeurs·ses exercent un certain contrôle et une certaine influence, sans qu'ils et elles soient tenu·e·s responsables de violences ou de harcèlements. Toutefois, cette volonté d'adopter une définition réduite du lieu de travail risque d'exclure des millions de travailleurs·ses dans le monde entier, y compris certains groupes auprès desquels CARE travaille étroitement (travailleurs·ses domestiques, travailleurs·ses à domicile et travaillant dans des secteurs économiques informels (par exemple, les vendeurs·ses ambulante·s).

Les préoccupations des employeurs-ses concernant le risque qu'ils et elles soient tenu-e-s responsables d'actes se produisant dans des environnements qu'ils et elles ne peuvent pas contrôler représentent un sujet important. Mais la définition proposée pour le terme "monde du travail" n'inclut pas une notion de responsabilité. Elle décrit simplement les environnements qui peuvent être considérés comme appartenant au monde du travail (suffisamment connectés ou découlant du travail, par exemple) et dans quelles situations une action peut raisonnablement être mise en place pour empêcher et corriger les situations violentes et de harcèlement. La responsabilité qui incombe également aux gouvernements et aux travailleurs-ses a été reconnue par les représentant-e-s lors des négociations. Néanmoins, les employeurs-ses peuvent agir afin de minimiser le risque de violence et de harcèlement dans le monde du travail, même dans des situations qui ne sont pas sous leur contrôle direct. Comme le remarquait le représentant des travailleurs-ses lors des négociations, le concept de "monde du travail" est souvent pris en compte lors de l'évaluation des risques de sécurité et de santé au travail ou du devoir de diligence des employeurs-ses. Les employeurs-ses peuvent démontrer leur leadership en reconnaissant l'impact du harcèlement de manière générale sur la productivité et la préparation des travailleurs-ses. Une communauté plus sûre est source de meilleurs résultats pour tous et toutes.

Le « Rapport Blanc » met également en avant des exemples détaillés de l'utilisation du terme "monde du travail" par les lois et politiques nationales.

Nous appelons les membres de l'OIT, en particulier les employeurs-ses des gouvernements, à ne pas solliciter un nouveau débat sur le texte de la Convention, dont la portée est suffisamment vaste, et à reconnaître que ce texte est adapté aux instruments et aux réalités des travailleurs-ses à l'échelle internationale, comme le stipule le « Rapport Blanc ».

Protections pour les groupes vulnérables (CONVENTION, article 7 ; RECOMMANDATION, II. PROTECTION ET PRÉVENTION, paragraphe 13, (a)-(i))

Une controverse majeure est apparue pendant les négociations lors de l'identification des catégories de travailleurs-ses affecté-e-s de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement : certains gouvernements se sont opposés à l'inclusion explicite des travailleurs-ses LGBTI ou qui ne se conforment pas à leur assignation de genre, dans la proposition de liste de groupes vulnérables requérant une protection dans le cadre de la Convention.

Ce débat a finalement donné lieu au retrait de toutes les références à des groupes vulnérables spécifiques dans le texte de la Convention, notamment des travailleurs et travailleuses LGBTI, et à l'inclusion d'un langage convenu requérant aux États membres l'assurance du droit d'égalité et de non-discrimination de tous les travailleurs-ses, notamment des femmes, ainsi que des travailleurs-ses appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou en situation de vulnérabilité.

Il a été proposé d'inclure la liste des groupes vulnérables sous la recommandation proposée, mais ce texte n'a pas été discuté (il fait partie du langage laissé entre crochets dans le texte après la première discussion à #ILC2018, et actuellement au paragraphe 13, (a)-(i)) et donc, en tant que tel, les parties n'ont pas encore trouvé de consensus sur la question de savoir si et, le cas échéant, comment, inclure des références explicites aux groupes vulnérables, y compris les travailleurs-ses LGBTI, dans le texte de la recommandation proposée.

Les discussions autour de cette question étant reportées à la deuxième discussion de la Convention lors de la #ILC2019, CARE appelle les parties de tous les côtés du débat à maintenir le dialogue sur cette question dans le but de trouver un langage inclusif qui reconnaisse et protège les droits de tous les travailleurs-ses, y compris les plus vulnérables à la violence et au harcèlement, tout en laissant aux gouvernements une marge de manœuvre pour adapter les normes à leurs contextes nationaux. Une position de compromis potentielle qui pourrait contribuer à veiller à l'inclusion des travailleurs-ses LGBTI est d'éviter d'inclure dans la Convention des catégories spécifiques de travailleurs-ses vulnérables, tout en reconnaissant que certains groupes de travailleurs-ses sont affectés de manière disproportionnée par l'inégalité, la discrimination, la violence et le harcèlement.

À cet égard, il convient également de souligner que la liste des "groupes en situation de vulnérabilité" figure désormais dans la recommandation proposée (paragraphe 13), qui constitue une orientation pour les Etats membres, et qui n'est pas contraignante. Cet ajout complète le texte de la Convention concernant les travailleurs-ses appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

CARE encourage les parties à se référer à la manière dont ces questions ont été traitées avec succès à l'ONU, où l'orientation sexuelle et le langage de l'identité de genre ont été repris dans des déclarations clés.

Vers des négociations plus productives et un résultat positif à la Conférence internationale du Travail du 10 au 21 juin 2019

En tant qu'ONGI observatrice dans les négociations, CARE partage bon nombre des préoccupations qui ont été soulevées dans divers forums à l'OIT et ailleurs sur les défis dans la façon dont les discussions ont eu lieu à ce jour. Nous demandons à l'OIT et à ses membres tripartites, ainsi qu'au Conseil d'administration et au Bureau, de travailler et dialoguer de manière productive pour les prochaines étapes. Malgré des délais serrés et au vu de l'ambition de cette convention, nous pensons que pour garantir que les négociations soient constructives et que le processus aboutisse à un résultat positif, de nombreuses améliorations logistiques et procédurales doivent être apportées.

Nous appelons les parties aux négociations à continuer d'engager des consultations informelles avant le deuxième débat. Les impasses probables peuvent être identifiées avant la #ILC2019 et des mécanismes appropriés peuvent être trouvés pour un dialogue tripartite afin de progresser vers un consensus et de s'accorder sur de potentielles solutions. Les amendements et sous-amendements qui ne sont pas appuyés doivent être évités, y compris ceux pour lesquels des preuves d'expert·e·s, du Bureau ou d'autres sources ont déjà été fournies.

Conclusion

Toute personne, partout dans le monde, a le droit d'être protégée face à la violence et le harcèlement au travail. La violence n'est pas inscrite dans la fiche la fiche de poste d'aucune femme. Pourtant, près de la moitié des femmes dans le monde sont victimes de harcèlement sexuel au travail. Nous ne pouvons pas continuer comme ça, il est temps de protéger les femmes au travail.

A l'OIT, les gouvernements, les employeurs·ses et les syndicats ont la possibilité d'agir avec ambition pour mettre fin à ces abus en adoptant des normes internationales ambitieuses contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Ils ont une occasion unique d'adopter un traité historique qui changera la situation des femmes et d'autres personnes en situation de vulnérabilité dans les pays du monde entier.

Une convention de l'OIT ambitieuse et inclusive et la recommandation qui l'accompagne sont nécessaires en tant que première étape vers l'instauration d'une responsabilité internationale sur cette question. De l'avis de CARE, la portée de la Convention et de la Recommandation de l'OIT doit refléter les besoins des femmes que nous soutenons, en reconnaissant que la violence et le harcèlement au travail comprennent non seulement les aspects physiques, mais aussi psychologiques et sexuels ; que les protections pratiques contre la violence et le harcèlement au travail s'adressent tous les travailleurs·ses, y compris celles et ceux travaillant à domicile, dans le secteur informel et dans de petites et moyennes entreprises ; et que le monde du travail est considéré comme couvrant non seulement le lieu de travail physique traditionnel, mais aussi les déplacements domicile-travail, les lieux publics, y compris pour les travailleurs·ses informels·les tels que les vendeurs·ses de rue, et le domicile, en particulier pour les travailleurs·ses à domicile et les travailleurs·ses domestiques.

C'est précisément ce que fait le texte actuellement à l'examen et, en tant que tel, les parties ne devraient chercher qu'à renforcer les instruments là quand c'est possible plutôt que de rouvrir le débat sur des points déjà convenus.

Une convention ambitieuse de l'OIT exigera des gouvernements qu'ils adoptent une approche cohérente pour lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, en définissant clairement les responsabilités des employeurs·ses publics et privés, des

travailleurs·ses et de leurs organisations respectives, ainsi que des gouvernements, des stratégies communes et une collaboration. Une approche cohérente est nécessaire non seulement pour la prévention, mais aussi pour la protection, la réadaptation, l'indemnisation et l'adoption d'autres mesures correctives.

Les gouvernements, les employeurs·ses et les travailleurs·ses sont largement d'accord dans cette négociation, et la première discussion a grandement contribué à cela. Nous sommes à quelques semaines du premier traité au monde visant à mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. Il s'agit maintenant de mener un dialogue constructif, de finaliser le texte, de parvenir à un accord et de procéder rapidement à la ratification la plus large possible.

Les commentaires et réactions sur cette note d'information de CARE peuvent être envoyés aux contacts suivants :

- **Glen Tarman**, Responsable du plaidoyer mondial, CARE International tarman@careinternational.org
- **Milkah Kihunah**, Directeur adjoint, Global Advocacy, CARE USA (responsable du plaidoyer mondial pour CARE International sur la vie sans violence) milkah.kihunah@care.org
- **Katherine Nightingale**, Responsable du plaidoyer et des politiques, CARE International UK (responsable du plaidoyer mondial pour CARE International sur l'autonomisation économique des femmes) knightingale@careinternational.org

Plus d'informations sont disponibles en ligne sur les pages internet de CARE Insights '[Mettre fin aux violences et harcèlement au travail](#)'.