



### **Le retard législatif de l'OIT, par rapport aux législations nationales et régionales, dans la prise en compte de la santé mentale au travail**

*Quel retard l'OIT accuse-t-elle, dans la prise en compte de la santé mentale au travail par rapport aux différentes législations nationales et régionales ?*

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) définit la santé dans sa Constitution de 1946 comme « un état de complet bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». A l'instar du poète romain Juvénal qui parlait déjà, au II<sup>e</sup> siècle après Jésus-Christ, d'« un esprit dans un corps sain »<sup>1</sup>, cette définition de la santé traduit la vision philosophique de l'être humain, décomposant ainsi le vivant en une âme et un corps charnel.



Gravure de Bernardino Ramazzini, tirée de l'ouvrage *De morbis artificum Diabatra*, J.G. Seiller, 1713

Bernardino Ramazzini, est considéré comme le père de la médecine du travail. Lors de son étude sur la toxicité du plomb chez les travailleurs, il établit les effets néfastes que le travail peut avoir

---

<sup>1</sup> « *Mens sana in corpore sano* », Juvénal, *Satires*, X, 356

sur la santé physique. Les liens entre le travail et la santé mentale ont, en revanche, longtemps été exclus car les pathologies psychiques étaient considérées comme un problème individuel. Ce n'est qu'à la fin du XXe siècle que de nombreuses études à l'échelle internationale ont établi le lien entre santé mentale et travail. A ce titre, Isabelle Billiard<sup>2</sup> considère que le terme psychopathologie du travail apparaît en 1952 dans un article de Paul Sivadon intitulé « L'évolution psychiatrique »<sup>3</sup>. Par la suite, son collaborateur Claude Veil<sup>4</sup>, membre de la ligue française d'hygiène mentale établit de nombreux travaux sur la santé mentale. En 1990, aux États-Unis, le professeur Robert Karasek, psychologue, établit un modèle de mesure du stress au travail<sup>5</sup>, il s'agit d'un des modèles les plus répandus au monde<sup>6</sup>. Il met en balance deux facteurs de stress, d'une part la charge psychologique qui pèse sur le travailleur et d'autre part la latitude décisionnelle de celui-ci. En conséquence, un cadre de travail négatif entraîne des problèmes de santé physique et mentale. Ainsi, la force de travail est mise à mal. La productivité baisse, l'absentéisme augmente. Les chiffres de la psychiatrie et plus largement de la santé mentale au travail montre qu'il s'agit d'un problème réel. En effet, dans le monde, il y aurait selon l'OMS<sup>7</sup>, 264 millions de personnes souffrant de dépression. La dépression est l'une des principales causes d'incapacité. La perte de productivité par an en lien avec des troubles mentaux se chiffrerait à 1000 milliards de dollars. Le caractère complexe et multifactoriel des risques psychosociaux les rend compliqués à appréhender notamment en matière de reconnaissance de ces troubles comme une maladie professionnelle. S'ajoute à cela des cultures du management différentes à l'échelle mondiale et une absence de consensus sur la définition de risques psychosociaux. Établir la causalité avec le travail en est d'autant plus compliquée. Juridiquement, la santé mentale est reconnue dans de nombreux textes internationaux. Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, adopté en 1966, reconnaît le droit de la santé mentale comme un droit fondamental en son article 12. De plus, le droit de la santé mentale est également prévu dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme.

---

<sup>2</sup> Billiard I., « Les pères fondateurs de la psychopathologie du travail en butte à l'énigme du travail », *Cliniques méditerranéennes*, 2002/2, n° 66, p. 11-29

<sup>3</sup> Cf. *supra*.

<sup>4</sup> Billiard I., « Claude Veil, un pionnier de la psychopathologie du travail », *Travailler*, 2001/1, n° 5, p. 175-188

<sup>5</sup> Van Wassenhove W. sous la direction de Zawieja P. et Guarnieri F. « Modèle de Karasek », *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Le Seuil, 2014 p.170-174 ; Karasek R.A., Theorell T., *Healthy Work, Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, New York, Basic Books, 1990 ; Karasek. R. A. « Decision latitude, and mental strain: implications for job redesign », *Administrative Science Quarterly* p. 285-308

<sup>6</sup> Chapelle F., *Risques psychosociaux et Qualité de Vie au Travail en 36 notions*. Paris, Dunod, « Aide-Mémoire », 2018, p. 107-112

<sup>7</sup> Organisation mondiale de la santé. « Santé mentale. La santé mentale au travail » note d'information, mai 2019 : [https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/fr/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/fr/)



Déclaration universelle des droits de l'homme, Organisation des Nations Unies (ONU), 1948, <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/> (consulté le 13/04/2020)

Pour l'Organisation internationale du travail (OIT), fondée en 1919, la santé au travail s'articule autour de trois valeurs essentielles<sup>8</sup>. En premier lieu, le travail devrait s'effectuer dans un environnement sûr et salubre. En deuxième lieu, les conditions de travail devraient être compatibles avec le bien-être des travailleurs et la dignité humaine. Enfin, le travail devrait offrir au travailleur de réelles possibilités de se réaliser, de s'épanouir et de servir la société. En somme, la santé mentale ne se résume pas aux seules maladies psychiques indépendantes du droit du travail. Elle prend aussi en compte le bien-être mental des salariés, et la gestion du stress. Elle suppose une articulation temporelle équitable entre vie professionnelle et vie privée du travailleur mais également la prévention par l'employeur de toute forme de harcèlement moral ou sexuel à l'encontre de ses salariés, ainsi que la mise en place d'une politique de prévention du stress au travail et des risques psychosociaux. Ces problématiques émergent de plus en plus dans les contentieux nationaux suite à des plans sociaux, des restructurations, ou des méthodes de management contestables. Ces contentieux ont donné lieu à une prise en compte législative de cette problématique de la part des Etats. Pourtant, à l'échelle de l'OIT, aucune convention ne traite spécifiquement de la santé mentale.

Ainsi quel retard l'OIT accuse-t-elle, dans la prise en compte de la santé mentale au travail par rapport aux différents législations nationales et régionales ?

Ces législations nationales variées, bien qu'ayant une efficacité discutable (I) illustrent pourtant le retard législatif conséquent de l'OIT concernant la protection de la santé mentale des travailleurs (II).

### I. Des prises en compte nationales de la santé mentale au travail à l'efficience discutable

Un certain nombre de normes nationales prennent en compte la santé mentale au travail, tant à des échelles nationales que régionales (A). Pourtant, la médiatisation de cette problématique montre

---

<sup>8</sup> OIT, « Stress au travail: un défi collectif », *Journée mondiale de la sécurité et la santé au travail*, 28 avril 2016 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466548.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466548.pdf) (consulté le 12 avril 2020)

les difficultés des Etats à élaborer des législations efficaces. L'exemple du traitement juridique de la santé mentale au Japon est, ici, particulièrement révélateur (B).

#### **A. Une large consécration de la prévention en santé mentale au travail au niveau international et régional**

Pour prendre en compte efficacement la santé mentale des travailleurs, les Etats doivent se préoccuper, en amont de la survenance de tout accident du travail ou maladie professionnelle, d'élaborer une vraie politique de prévention de la santé et la sécurité des salariés. Comme la santé mentale recoupe le bien-être des salariés, des conventions collectives apparaissent qui englobent cette problématique. Des politiques de management des ressources humaines changent afin d'adapter l'espace de travail. La question se pose également de savoir si le trouble psychique d'un travailleur doit être qualifié de maladie professionnelle, d'accident du travail ou s'il s'agit, au contraire, d'une maladie de la vie courante. Le droit de la protection sociale est, dans ce cas, compétent. Par ailleurs, certains troubles mentaux surviennent suite à des violences psychologiques, un harcèlement moral ou sexuel sur le lieu du travail. Le salarié, auteur des faits, ou l'employeur, coupable de s'être abstenu de protéger son salarié, doit être sanctionné.

L'expression « santé mentale » a été consacrée dans de nombreuses normes nationales. En effet, bien qu'on assiste, ces dernières décennies, à une médiatisation de plus en plus importante des notions de bien-être et de santé mentale au travail, de burn-out, de suicides sur le lieu de travail etc., ce problème n'est pas nouveau. Il est le reflet de la tertiarisation du monde du travail en Occident « nous sommes passés du coup de grisou du mineur au stress du travailleur qui passe en moyenne 5h54 devant un écran »<sup>9</sup>.

Dans plusieurs Etats et organisations internationales, la protection et la prévention de la santé mentale au travail sont intégrés dans le cadre-même dans la protection de la santé au travail. À titre d'exemple, dans le cadre du Marché commun du Sud (MERCOSUR) en Amérique du Sud, les pays membres ont adopté en 1998 la Déclaration sociale et du travail. Cette déclaration comporte des dispositions sur la santé et la sécurité au travail. Elle reconnaît un droit des travailleurs à la protection de leur santé physique mais aussi, elle explicite en son article 4, la protection de la santé mentale. Il incombe, de manière générale, aux Etats membres de mettre en place des politiques et des programmes de suivi en santé des travailleurs pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Pour autant, la question de l'effectivité de cette déclaration se pose.

Il convient, par ailleurs, d'observer dans les législations nationales du monde entier quelle place prend la santé mentale au travail dans la hiérarchie des normes. Une récente étude de l'OIT<sup>10</sup> distingue plusieurs acteurs de la santé mentale au travail, notamment les services de santé au travail, et inscrit à différents niveaux la protection de la santé mentale. A l'instar du Lesotho, un petit nombre d'Etats inscrivent, dans leur Constitution, la protection de la santé mentale comme un devoir général de l'Etat envers tous les citoyens. D'autres, comme le Chili et le Pérou, le considèrent comme un droit de la personne, une obligation pesant sur tous les citoyens. Au contraire, en France, c'est l'employeur qui est le premier débiteur de l'obligation de santé au travail. De nombreux Etats consacrent législativement la protection de la santé mentale au travail. Des pays tels que l'Angola ou l'Australie font référence à la santé mentale dans leurs lois sur les services de santé au travail. En revanche, la

---

<sup>9</sup> Ray J.-E. *Droit du travail, droit vivant 2020*, Paris, 2019, Wolters Kluwer, 28e édition, 806 p.

<sup>10</sup> *Op. cit.* OIT, « Stress au travail : un défi collectif »

reconnaissance des troubles mentaux et du stress lié au travail, au sein des listes nationales des maladies professionnelles n'est pas unanime pour tous les Etats et n'est apparue que récemment au sein des législations nationales qui en font cas. Certains pays européens les ont reconnus au cas par cas et ceci en fonction de symptômes précis. Il s'agit, par exemple, du Danemark qui reconnaît les troubles de stress post-traumatique ou les Pays-Bas qui reconnaissent comme maladies professionnelles les troubles liés au stress professionnel et au burnout, ainsi que la dépression liée au travail. Les premiers Etats à avoir reconnu les risques psychosociaux sur le lieu de travail et à avoir élaboré une législation pertinente sur cette thématique sont les pays scandinaves. En effet, dès 1977, le Danemark et la Suède ont adopté des lois sur ce thème. A titre de comparaison pour les pays latins, en France, ce n'est qu'en 2002<sup>11</sup>, sous la notion de risques psychosociaux, que la prévention de la santé mentale apparaît pour la première fois. En 2018, une étude de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) évalue le coût de la santé mentale à 600 milliards d'euros, ce qui représente 4% du PIB de l'Union européenne. Bien que ces budgets soient conséquents, et que la prévention de la santé mentale soit largement reconnue, les législations sont parfois inefficaces et cette problématique ne semble pas être traitée réellement au fond, peut-être en raison notamment des différences culturelles.

#### **B. Un manque d'efficacité des législations sur la santé mentale en raison du traitement culturel du stress au travail : l'exemple du Japon**



<https://dayjobtodreamjob.com/6-warning-signs-you-might-be-a-candidate-for-karoshi-death-caused-by-your-day-job/> (consulté le 13/04/2020)

Cette dernière décennie a fait l'objet d'une surmédiation des problématiques en lien avec la santé mentale au travail. Le champ lexical des maux du travail s'est considérablement enrichi, comme le traduit le burn-out. En France, le scandale de la vague de suicides, entre 2006 et 2011, au sein de l'entreprise de télécommunication France Télécom a été particulièrement commenté, et a fait réagir<sup>12</sup>. La question de l'efficacité des législations sur la santé mentale se pose même dans les pays développés. L'augmentation des maladies mentales est parfois due à une culture du management qui pousse les salariés à l'extrême. Il est particulièrement intéressant de s'intéresser au cas japonais.

---

<sup>11</sup> Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002, dite *Loi de modernisation sociale*

<sup>12</sup> Voir notamment, Maligorne C., « Ce que l'affaire des suicides de France Télécom a changé dans les entreprises », *Le Figaro*, <https://www.lefigaro.fr/social/ce-que-l-affaire-des-suicides-de-france-telecom-a-change-dans-les-entreprises-20190506> (consulté le 13/04/2020)

Au Japon, les durées de travail<sup>13</sup> sont beaucoup plus importantes qu'en Europe. En effet, il n'existe pas de règles imposant une durée maximale de travail. On observe des effets néfastes sur la santé mentale des travailleurs. A ce titre, le *karô-jisatsu* est une des préoccupations contemporaines les plus importantes. Il s'agit du suicide du salarié dû à sa charge extraordinaire de travail. Il doit être distingué du *karo-shi*<sup>14</sup>, mort du travailleur en raison de sa charge trop importante de travail. Enfin l'un des problèmes majeurs dans l'organisation du travail japonais est le *power harassment*, qui peut être comparé au harcèlement moral au travail en droit français<sup>15</sup>.



<https://labor-consultant.com/2018/04/01/measures-that-employers-should-take-to-prevent-power-harassment-workplace-bullying-presented-at-the-the-ministry-of-health-labor-and-welfare-review-assembly/> (consulté le 13/04/2020)

La psychiatre Yasuko Okada, qui a utilisé cette expression pour la première fois en 2002, a observé que de nombreuses entreprises exerçaient un rapport hiérarchique très stricte envers leurs salariés<sup>16</sup>. Yasuko Okada a pu montrer que ces entreprises donnaient des missions dépassant les compétences professionnelles des salariés, faisant fi de leur réelle capacité à les réaliser. De nombreux salariés se sont identifiés au concept de *power harassment* malgré l'absence de définition juridique. Pour cause, en 2007, une étude menée par le ministère japonais<sup>17</sup> démontre que 60 % des travailleurs ont déjà ressenti une forte anxiété ou un important stress résultant de leur travail ou de leur mode de vie au travail. En 2012<sup>18</sup>, le ministère de la santé, du travail et des affaires sociales a estimé qu'au cours des trois dernières années, plus de 25 % des salariés japonais avaient été victimes de *power harassment* sur le lieu de travail de la part de leur supérieur. Cette enquête montre aussi que beaucoup de salariés pensent être victimes de *power harassment* mais ne le signalent pas ou ne demandent pas de conseils pour y faire face. Par ailleurs, au Japon comme dans beaucoup d'autres Etats, les risques psychosociaux ne touchent pas uniquement les salariés les plus précaires. Au contraire, la demande de prise en compte vient aussi de salariés qualifiés. Le problème de la législation japonaise est que, s'il

---

<sup>13</sup> Shibata Y. « Regards : Temps de travail et droit social au Japon », *Revue de droit du travail*, 2014, p. 205

<sup>14</sup> Jobin P. Tseng Y.-H., « Le suicide comme Karoshi ou l'overdose de travail : les suicides liés au travail au Japon, à Taïwan et en Chine », *Travailler*, 2014, n°31 p. 45-88

<sup>15</sup> C.trav. art. L.1152-1

<sup>16</sup> Lerouge L. « Regards : Les risques psychosociaux au travail à la loupe du droit social japonais », *Revue de droit du travail*, 2013, p. 723

<sup>17</sup> Cf. *supra*.

<sup>18</sup> *Idem*.

existe une prise en compte de certains risques pour la santé mentale des salariés, elle se concentre sur la résolution de certaines pathologies sans pour autant traiter les problèmes de fonds, comme la surcharge de travail, qui créent ces situations.



<https://ecopeco.org/2019/08/06/karoshi-la-mort-par-surmenage-au-japon/> (consulté le 13/04/2020)

Aujourd'hui, les travailleurs du monde entier sont soumis au stress. Selon l'OIT<sup>19</sup>, la préservation de la santé physique et mentale, mais aussi le bien-être des travailleurs est un enjeu collectif. Pourtant, bien que l'expression santé mentale soit reconnue dans de nombreuses législations nationales, la question de l'efficacité de ces mesures est discutable. Ainsi les travailleurs sont dans l'attente légitime de l'adoption d'une norme internationale. Cependant, l'agenda législatif de l'OIT montre que la santé mentale a été supplantée par des problématiques qui présentent un caractère plus urgent.

## II. La lente prise en compte de la santé mentale au travail par l'OIT

Si depuis sa création en 1919, l'OIT a adopté de nombreuses conventions pour protéger les travailleurs (A), il aura fallu un siècle pour qu'elle considère la santé mentale au travail comme le sujet implicite d'une convention (B).

### A. De nombreux secteurs autres que la santé mentale protégés conventionnellement

L'examen des nombreuses conventions adoptées par l'OIT depuis sa création en 1919, illustre combien cette organisation internationale a été plus que réticente pour légiférer sur la santé mentale au travail. Ce thème ne semble pas lui être apparu comme un principe essentiel à protéger, dans le cadre du travail.

En effet, on peut séparer les différentes conventions internationales adoptées par l'OIT depuis 1919, en deux catégories.

---

<sup>19</sup> Forastieri V. « Pourquoi le stress au travail est-il un défi collectif et quelles mesures prendre pour y faire face ? », Actualité OIT, 28 avril 2016

Premièrement, certaines conventions permettent à l'OIT de préserver des principes fondamentaux et universels, qui sont, en l'espèce, appliqués au contexte professionnel. Ainsi, la Convention n°105 de 1957 abolit le travail forcé tandis que la Convention n°111 de 1958 interdit toute discrimination dans le travail. On peut également inclure, dans cette même catégorie, des conventions ayant moins une appétence de constituer un principe fondamental que celle de garantir des droits plus « pratiques », inclus dans le quotidien des travailleurs. Il s'agit de conventions garantissant aux travailleurs différents droits tels que le droit syndical, le droit à la négociation collective, aux congés payés... qui sont garantis, pour ces exemples, par la Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948, la Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949 et la Convention n° 52 sur les congés payés de 1936.

Deuxièmement, on distingue une catégorie de conventions qui s'appliquent à des catégories particulières de salariés plus vulnérables que les autres dans le travail. Parmi elles, les femmes et les jeunes travailleurs représentent deux groupes sociaux-professionnels ayant fait l'objet, depuis un siècle, à une législation abondante. Les femmes salariées constituent ainsi la première catégorie de travailleurs à avoir bénéficié particulièrement, et ce dès l'année de création de l'OIT, de mesures de protection dans l'exercice de leur activité professionnelle. En effet, dès 1919, l'OIT a adopté la Convention n°3 sur la protection de la maternité chez les femmes salariées ainsi que la Convention n°4 qui régit le travail de nuit des femmes dans le secteur de l'industrie. Les jeunes travailleurs constituent aussi une catégorie socio-professionnelle particulièrement protégée par l'OIT. Par exemple, l'OIT fixe, par des conventions différentes, un âge minimum d'emploi selon les secteurs d'activité. Ainsi, le secteur maritime peut engager, via la Convention n°7 de 1920 sur l'âge minimum (travail maritime), des mineurs de quatorze ans s'ils sont employés avec d'autres membres de leur famille, ce qui est également le cas du secteur industriel, grâce à la Convention n°5 de 1919. Concernant le travail des mineurs, on peut donc constater que l'OIT laisse beaucoup de libertés à ses Etats-membres dans la fixation d'un âge minimum d'emploi des mineurs et la Convention n°182 de 1999 sur les pires formes de travail des enfants interdit l'esclavage d'enfants, particulièrement à l'occasion de conflits armés, leur prostitution et participation à toute forme de pornographie, leur participation à des activités illicites, ce qui laisse de nombreuses autres possibilités d'activités professionnelles pour les enfants.



[https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/c-est-mon-boulot/le-travail-des-enfants-n-a-pas-disparu-en-europe\\_1748087.html](https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/c-est-mon-boulot/le-travail-des-enfants-n-a-pas-disparu-en-europe_1748087.html) (consulté le 13/04/2020)

Concernant la santé des travailleurs, force est de constater, que ce soit dans l'une ou l'autre de ces deux catégories, que l'OIT tente toujours de préserver la santé *physique* des travailleurs, par

exemple dans la prévention de maladies physique (le saturnisme<sup>20</sup>), de la fatigue physique (liée au travail de nuit<sup>21</sup>, au jeune âge du travailleur<sup>22</sup>, à l'absence de repos hebdomadaire<sup>23</sup> ou de congés payés<sup>24</sup> ...) mais pas la santé *mentale* des travailleurs. Cette réalité est en adéquation avec la longue négation du corps médical international du rôle joué par la santé mentale dans le bon état de santé général du travailleur.

Ainsi, la notion de bien-être psychologique a été très lente à apparaître au sein de la législation internationale de l'OIT.

## **B. Des réactions positives mais tardives de l'OIT**

Depuis la création de l'OIT, la notion de bien-être n'a été mentionnée explicitement que dans une unique convention la Convention n°172 de 1987 sur le bien-être des gens de mer, où ledit bien-être est considéré comme un bien-être culturel, de loisirs et d'informations qui doit être accessible aux marins dans les ports et sur les navires. Cette notion n'est pas davantage détaillée et il est probable que certains Etats-membres considèrent que ces services de bien-être peuvent être, en pratique, limités à un simple bar-tabac.

Toutefois, le début du XXe siècle a amorcé un tournant relatif dans la prise en compte par l'OIT du rôle que joue le psychisme du travailleur dans son bon état de santé et, de ce fait, de son aptitude à réaliser un travail efficace et de qualité. Ce changement s'est d'abord matérialisé par l'adoption d'une série de recommandations que sont la recommandation n°195 sur la mise en valeur des ressources humaines de 2004, la recommandation n°197 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail de 2006 et la recommandation n°198 sur la relation de travail de 2006 qui mettaient en valeur l'importance pour le bien-être des salariés d'un cadre de travail serein. Toutefois, ces recommandations n'ayant pas de valeur contraignante, les différents Etats-membres de l'OIT n'avaient aucune obligation de les appliquer et il faudra attendre encore treize ans pour que l'OIT adopte enfin un texte de loi à valeur contraignante concernant le bien-être psychologique des travailleurs. En effet, la Convention n°190 sur la violence et le harcèlement, adoptée le 10 juin 2019, interdit toute forme de violence, particulièrement psychologique, et de harcèlement, dont sexuel, au travail. En cela, l'OIT reprend un travail qu'elle avait commencé à amorcer une décennie auparavant avec l'instauration de l'organisation internationale *Better work*. Initiée en 2009<sup>25</sup>, *Better work* est le fruit d'un partenariat entre l'OIT et la Société financière internationale. Il vise à promouvoir l'égalité des sexes dans le monde du travail.

---

<sup>20</sup> Cf Convention (no 13) sur la céruse (peinture), 1921. Le blanc de céruse utilisé par les peintres est une cause de saturnisme.

<sup>21</sup> Cf par ex. la Convention n°6 sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919

<sup>22</sup> Cf par ex. la Convention n°5 sur l'âge minimum (industrie), 1919

<sup>23</sup> Cf par ex. Convention n°14 sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921

<sup>24</sup> Cf Convention n°52 sur les congés payés, 1936

<sup>25</sup> <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm> (Site de l'OIT consulté le 05/04/2020)



[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS\\_476127/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_476127/lang-es/index.htm) (consulté le 13/04/2020)

Un des objectifs de *Better work* est notamment de réduire le harcèlement sexuel à l'encontre des travailleuses. Des programmes de formation des employeurs à l'identification et la lutte contre le harcèlement sexuel de leurs salariés sont proposés<sup>26</sup>. Ce programme a, par exemple, été mis en place en Haïti auprès des salariées d'usines de textiles et a fourni des résultats positifs<sup>27</sup>. C'est dans ce contexte que l'OIT a adopté, en 2019 la Convention n°190 qui oblige tout Etat-membre de l'OIT à adopter une législation prohibant toute forme de violence et de harcèlement, notamment sexuel. Il est encore trop tôt pour affirmer avec certitudes que cette convention aura une réelle efficacité au sein de chacun des Etats-membres de l'OIT. Néanmoins, cette première reconnaissance de l'importance d'une bonne santé psychologique comme composante essentielle, au même titre que la santé physique, de la santé globale du travailleur est un premier pas vers d'autres conventions protégeant toujours davantage la santé mentale des travailleurs.

---

<sup>26</sup> "L'OIT a 100 ans", *Travail. Le magazine de l'OIT*, OIT, 2019, p.53

<sup>27</sup> *Ibid.*, pp.55-56