

**VOORONTWERP
VAN ORDONNANTIE**

houdende instemming met:

Het Verdrag nr. 190 betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie in haar 108^{ste} zitting op 21 juni 2019

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

Op voorstel van de Minister van Externe Betrekkingen,

Na beraadslaging,

BESLUIT

De Minister van Financiën, Begroting, Openbaar Ambt, de Promotie van Meertaligheid en van het Imago van Brussel is ermee belast bij het Brussels Hoofdstedelijk Parlement het ontwerp van ordonnantie in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:

Artikel 1. Deze ordonnantie regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 39 van de Grondwet.

Art. 2:

Het Verdrag nr. 190 betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie in haar 108^{ste} zitting op 21 juni 2019, zal volkomen gevolg hebben.

Brussel,

**AVANT-PROJET
D'ORDONNANCE**

portant assentiment à :

La Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, adoptée par l'Organisation internationale du travail lors de sa 108^{ème} session le 21 juin 2019

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Sur la proposition du Ministre des Relations extérieures,

Après délibération,

ARRETE

Le Ministre des Finances, du Budget, de la Fonction publique, de la Promotion du Multilinguisme et de l'Image de Bruxelles est chargé de présenter au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, le projet d'ordonnance dont la teneur suit:

Article 1^{er}. La présente ordonnance règle une matière visée à l'article 39 de la Constitution.

Art. 2:

La Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, adoptée par l'Organisation internationale du travail lors de sa 108^{ème} session le 21 juin 2019, sortira son plein et entier effet.

Bruxelles, le

De Minister-Voorzitter belast met Territoriale Ontwikkeling en Stadsvernieuwing, Toerisme, de promotie van het Imago van Brussel en Biculturele zaken van gewestelijk belang

Le Ministre-Président chargé du Développement territorial et de la Rénovation urbaine, du Tourisme, de la Promotion de l'Image de Bruxelles et du biculturel d'intérêt régional

Rudi VERVOORT

De Minister belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt, de Promotie van Meertaligheid en van het Imago van Brussel

Le Ministre chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique, de la Promotion du Multilinguisme et de l'Image de Bruxelles



Sven GATZ

Voorontwerp van ordonnantie

houdende instemming met

Het Verdrag nr. 190 betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie in haar 108^{ste} zitting op 21 juni 2019

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. Inleiding

Het Verdrag nr. 190 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) betreffende geweld en intimidatie op het werk is op 21 juni 2019 aangenomen. Het is op 25 juni 2021 in werking getreden.

Het is het eerste internationale instrument dat het recht van éénieder erkent op een arbeidswereld zonder geweld en intimidatie, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie.

Het Verdrag is daarom bijzonder vernieuwend in die zin dat het erkent dat geweld en intimidatie op grond van geslacht een structureel probleem is dat geworteld is in ongelijke machtsverhoudingen in de samenleving en in de arbeidswereld.

Daarom verzoekt Verdrag nr. 190 de Lidstaten een inclusieve, genderbewuste en geïntegreerde aanpak te volgen om geweld en intimidatie op het werk te voorkomen en uit te bannen.

De normen van het Verdrag worden aangevuld met Aanbeveling nr. 206. De aanbeveling is niet bindend, maar vult de bepalingen van het verdrag aan en geeft er inhoud aan.

II. Inhoud

In de preambule stelt de IAO dat geweld en intimidatie een bedreiging vormen voor gelijke kansen en onaanvaardbaar en onverenigbaar zijn met waardig werk. De IAO wijst op het belang van een werkcultuur die gebaseerd is op wederzijds respect en menselijke waardigheid, om geweld en intimidatie te voorkomen.

Avant-projet d'ordonnance

portant assentiment à

La Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, adoptée par l'Organisation internationale du travail lors de sa 108^{ème} session le 21 juin 2019

EXPOSE DES MOTIFS

I. Introduction

La Convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail a été adoptée le 21 juin 2019. Elle est entrée en vigueur le 25 juin 2021.

Il s'agit du premier instrument international qui reconnaît le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre.

La Convention est donc particulièrement novatrice puisqu'elle reconnaît que la violence et le harcèlement fondés sur le genre constituent un problème systémique qui trouve sa source dans des rapports de pouvoir inégaux au sein de la société et dans le monde du travail.

Par conséquent, la Convention n°190 demande aux Etats membres d'adopter une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, afin de prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Les normes de la Convention sont complétées par la recommandation n° 206. La recommandation n'est pas contraignante mais elle vient compléter et concrétiser les dispositions de la Convention.

II. Contenu

Dans son préambule, l'OIT affirme que la violence et le harcèlement constituent une menace pour l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec un travail décent. L'OIT souligne l'importance d'une culture du travail fondée sur le respect mutuel et la dignité humaine afin de prévenir la violence et le harcèlement.

I. Definities

Artikel 1 definieert de volgende begrippen : 'geweld en intimidatie' en 'gendergerelateerd geweld en intimidatie'.

II. Toepassingsgebied

Krachtens artikel 2 beschermt het Verdrag alle werknemers, ongeacht hun contractuele status, met inbegrip van stagiairs en leerlingen, werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd, vrijwilligers, werkzoekenden, enz. Het Verdrag is van toepassing op alle sectoren, zowel de private als de openbare sector, zowel in de formele als de informele economie, en zowel in stedelijke als in plattelandsgebieden.

Artikel 3 beschrijft de tijden en plaatsen waarop het Verdrag van toepassing is. Dit omvat niet alleen de werkplek zelf, maar ook de woning in geval van telewerk, pauze- en maaltijdruimten, sanitaire voorzieningen, kleedruimten, enz. Het Verdrag is ook van toepassing ter gelegenheid van werkgerelateerde verplaatsingen, reizen, opleidingen, evenementen of sociale activiteiten. Ook het woon-werkverkeer van en naar het werk wordt gedekt.

III. Basisbeginselen

Artikel 4 stelt dat elke Lidstaat dat dit Verdrag ratificeert, het recht op een arbeidswereld zonder geweld en intimidatie moet eerbiedigen, bevorderen en verwezenlijken. In overeenstemming met de nationale wetgeving en omstandigheden en in overleg met de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, wordt een inclusieve, geïntegreerde en genderbewuste aanpak vastgelegd. Dit artikel beschrijft ook wat deze aanpak moet omvatten.

Elke Lidstaat dient de fundamentele beginselen en rechten op het werk te eerbiedigen, bevorderen en verwezenlijken, alsook waardig werk te bevorderen. De fundamentele beginselen en rechten zijn de vrijheid van vereniging en de daadwerkelijke erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen, de uitbanning van alle vormen van gedwongen en verplichte arbeid, de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid en de uitbanning van

I. Définitions

L'article 1er définit les termes suivants : "violence et harcèlement" et "violence et harcèlement fondés sur le genre".

II. Champ d'application

En vertu de l'article 2 la Convention protège tous les travailleurs, quel que soit leur statut contractuel, notamment les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, etc. La Convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

L'article 3 décrit les moments et les lieux où la Convention s'applique. Il s'agit non seulement du lieu de travail en lui-même, mais également le domicile en cas de télétravail, les lieux de pauses, de repas, les sanitaires, vestiaires,... La Convention s'applique aussi à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail. Les trajets entre le domicile et le lieu de travail sont également couverts.

III. Principes fondamentaux

L'article 4 stipule que tout Etat membre qui ratifie la présente Convention doit respecter, promouvoir et réaliser le droit à un monde du travail exempt de violence et d'intimidation. Une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre est définie conformément à la législation et aux circonstances nationales et en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. Cet article décrit également ce que cette approche devrait inclure.

Chaque membre doit respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que promouvoir le travail décent. Les principes et droits fondamentaux sont la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (article 5).

discriminatie in arbeid en beroep (art. 5).

Volgens artikel 6 moet elke Lidstaat wetten, regelgeving en beleidsmaatregelen opstellen ter waarborging van het recht op gelijkheid en non-discriminatie in arbeid en beroep.

IV. Bescherming en preventie

Elke Lidstaat stelt wetten en regelgeving op om geweld en intimidatie op het vlak van werk, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimatie, te definiëren en verbieden (art. 7). Daarnaast dienen ook passende maatregelen te worden genomen (art. 8).

Ook stelt elke Lidstaat wetten en bepalingen op die werkgevers verplichten om passende maatregelen te nemen die in verhouding staan tot hun controlemogelijkheid om geweld en intimidatie met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie, te voorkomen (art. 9).

V. Handhaving en rechtsmiddelen

Elke Lidstaat dient toe te zien op de naleving van de nationale wet- en regelgeving inzake geweld en intimidatie op het vlak van werk en deze naleving af te dwingen. De Lidstaten zorgen voor gemakkelijke toegang tot passende en doeltreffende rechtsmiddelen en veilige, eerlijke en doeltreffende mechanismen en procedures voor rapportage en geschillenbeslechting. Desgevallend dienen sancties te worden voorzien. Slachtoffers dienen toegang te hebben tot genderbewuste, veilige en doeltreffende klachten en geschillenbeslechtingsmechanismen, ondersteuning, diensten en rechtsmiddelen. Er mag geen misbruik worden gemaakt van de vereisten inzake privacy en vertrouwelijkheid. Elke Lidstaat zorgt dat de arbeidsinspecties en desgevallend andere relevante instanties bevoegd zijn om geweld en intimidatie in de arbeidswereld aan te pakken (art. 10).

VI. Begeleiding, opleiding en bewustmaking

Elke Lidstaat streeft ernaar om in overleg met de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties geweld en intimidatie aan te pakken in het relevante

Selon l'article 6, chaque Etat membre doit établir des lois, des règlements et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession.

IV. Protection et prévention

Chaque Etat membre doit établir des lois et des règlements définissant et interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre (article 7). Des mesures appropriées doivent également être prises (art. 8).

Chaque Etat membre doit également adopter des lois et règlements prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées, proportionnées à leur capacité de contrôle, pour prévenir la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre (art. 9).

V. Moyens de recours et de réparation

Chaque Etat membre devra suivre et faire appliquer le respect des lois et réglementations nationales concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Les Etats membres garantiront un accès facile à des moyens de recours appropriés et efficaces et à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends sûrs, équitables et efficaces. Le cas échéant, des sanctions sont prévues. Les victimes doivent avoir accès à des mécanismes de plaintes et de règlement des différends, à un soutien, à des services et des moyens de recours prenant en compte la dimension de genre, sûrs et efficaces. Les exigences en matière de vie privée et de confidentialité ne doivent pas faire l'objet d'abus. Tout Etat membre doit veiller à ce que l'inspection du travail et, le cas échéant, d'autres autorités compétentes, soient habilitées à traiter de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (art. 10).

VI. Orientations, formation et sensibilisation

Chaque Etat membre s'efforce, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, de traiter de la violence et du

nationale beleid en initiatieven te nemen waaronder bewustmakingscampagnes. Werkgevers, werknemers en hun organisaties, alsook de bevoegde autoriteiten dienen begeleiding, middelen, opleiding of andere instrumenten ter beschikking te krijgen (art. 11).

VII. Toepassingsgebied

Artikel 12 beschrijft de verschillende toepassingswijzen. De bepalingen van dit Verdrag worden onder meer toegepast via wet- en regelgeving, de uitbreiding of aanpassing van bestaande maatregelen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk en de ontwikkeling van specifieke maatregelen waar nodig.

IX. Slotbepalingen

De slotbepalingen betreffen onder meer de registratie (art. 13), de inwerkingtreding (art. 14), de opzegging (art. 15), de notificatie (art. 16), de communicatie aan de secretaris-generaal van de Verenigde Naties (art. 17), de verslaggeving over de toepassing van het Verdrag (art. 18), de herziening (art. 19) en de officiële talen (art. 20).

III. Gemengd karakter

Tijdens zijn vergadering van 11 februari 2020 legde de Werkgroep gemengde verdragen (WGGV), adviesorgaan van de Interministeriële Conferentie Buitenlands Beleid (ICBB), het gemengde karakter vast. Zowel de federale overheid als de gewesten en de gemeenschappen zijn bevoegd.

Overeenkomstig artikel 6, §1, IX van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen zijn de gewesten bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid. Deze bevoegdheid komt onder meer tot uiting in de artikelen 6, 7 en 10 van het Verdrag. De gewesten zijn ook bevoegd voor het gelijkenkansenbeleid.

Eerst en vooral kan verwezen worden naar de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van tewerkstelling.

De artikelen 6 en 7, lid 1, van de ordonnantie leggen het beginsel van gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling en van het

harcèlement dans les politiques nationales pertinentes et de prendre des initiatives, notamment des campagnes de sensibilisation. Les employeurs, les travailleurs et leurs organisations, ainsi que les autorités compétentes, doivent bénéficier d'orientations, de ressources, de formations ou d'autres outils (article 11).

VIII. Méthodes d'application

L'article 12 décrit les différentes méthodes d'application. Les dispositions de la présente Convention sont appliquées, entre autres, par des lois et règlements, par l'extension ou l'adaptation des mesures existantes dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail et par l'élaboration de mesures spécifiques si nécessaire.

VII. Dispositions finales

Les dispositions finales traitent, entre autres, de l'enregistrement (art. 13), de l'entrée en vigueur (art. 14), de la dénonciation (art. 15), de la notification (art. 16), de la communication au Secrétaire général des Nations Unies (art. 17), des rapports sur l'application de la Convention (art. 18), de la révision (art. 19) et des langues officielles (art. 20).

III. Caractère mixte

Lors de sa réunion du 11 février 2020, le groupe de travail sur les traités mixtes (GTTM), un organe consultatif de la Conférence interministérielle sur la politique étrangère (CIPE), a établi le caractère mixte. Tant le gouvernement fédéral que les régions et les communautés sont compétents.

Conformément à l'article 6, §1^{er}, IX de la Loi spéciale de réforme institutionnelle, les régions sont compétente en matière de politique de l'emploi. Les articles 6, 7 et 10 de la Convention reflète, en autres, cette compétence. Les régions sont également compétentes en matière de politique d'égalité des chances.

Tout d'abord, il convient de se référer à l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.

Les articles 6 et 7, §1^{er} de l'ordonnance consacrent le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et le principe

verbod van elke rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie vast.

Artikel 4, 4° van de ordonnantie definieert intimidatie als ongewenst gedrag dat verband houdt met één van de gronden van rechtstreekse discriminatie, en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Artikel 16 van de ordonnantie verleent de Brusselse Regering de bevoegdheid om ambtenaren aan te wijzen die belast zijn met het toezicht op de controle en naleving van wetgeving en reglementeringen inzake antidiscriminatie inzake werkgelegenheid.

Ten slotte voorziet artikel 23 van de ordonnantie in een systeem van bescherming tegen vergeldings- en represaillemaatregelen die zouden kunnen worden genomen na de indiening van een klacht door een persoon die meent het slachtoffer van discriminatie te zijn.

Op het niveau van het openbaar ambt hebben de ordonnantie van 4 september 2008 tot bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie in het Brusselse gewestelijk openbaar ambt en de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij, tot doel, enerzijds, een algemeen kader te scheppen voor de bevordering van diversiteit bij de publieke instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en, anderzijds, de werknemers van de plaatselijke overheden (gemeenten, intercommunales, autonome gemeentebedrijven en gemeentelijke verenigingen zonder winst) te beschermen tegen discriminatie.

Wat de toepassing van de bepalingen van het Verdrag betreft, kan het Gewest de volgende maatregelen en initiatieven noemen:

In 2020, heeft de Brusselse Regering een regionaal plan tegen geweld op vrouwen gelanceerd. Dit plan baseert zich op het Verdrag van Istanbul en vertrekt vanuit een geïntegreerde visie op geweld: niet enkel geweld binnen het gezin, tussen partners of op straat maakt er deel van uit; maar ook geweld op de werkvloer. Bovendien bevat dit plan maatregelen rond de impact van

d'interdiction de toute discrimination directe ou indirecte.

L'article 4, 4° de l'ordonnance définit la notion de harcèlement comme le comportement indésirable qui est lié à l'un des motifs de discrimination directe, et qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

L'article 16 de l'ordonnance habilite le Gouvernement bruxellois à désigner les fonctionnaires chargés de contrôler l'application de la législation et réglementation en matière de lutte contre les discriminations en matière d'emploi et de surveiller le respect de celles-ci.

Enfin, l'article 23 de l'ordonnance prévoit un système de protection contre les actes de représailles et de rétorsion qui pourraient être pris à la suite du dépôt d'une plainte par une personne s'estimant victime de faits de discrimination.

Au niveau de la fonction publique, l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise et l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer un politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise, vise, d'une part, la création d'un cadre général pour la promotion de la diversité dans les organismes publics de la Région de Bruxelles-Capitale, mais également la protection des agents des pouvoirs locaux (communes, aux intercommunales, aux régies communales autonomes et aux associations sans but lucratif communales) contre la discrimination.

En ce qui concerne l'application des dispositions de la Convention la Région peut mentionner les mesures et initiatives suivantes :

En 2020, le Gouvernement bruxellois a lancé un plan régional contre les violences faites aux femmes. Ce plan se fonde sur la Convention d'Istanbul et adopte une vision intégrée des violences : il ne s'agit pas seulement de la violence intra familiale, entre conjoints ou dans la rue, mais aussi de la violence sur le lieu de travail. En outre, ce plan comprend des mesures concernant

partnergeweld op het werk en de professionele situatie van slachtoffers.

Initiatieven van het maatschappelijk middenveld worden aangemoedigd en verspreid. Zo heeft equal.brussels het DPO-project (opsporing, verzorging en oriëntatie van slachtoffers) van de Fédération laïque de centres de planning familial gefinancierd. Dit project maakte de ontwikkeling mogelijk van een voorlichtings- en bewustmakingsinstrument voor eerstelijns werkers, na een samenwerkingsverband en intersectorale werkzaamheden (sociaal, gezondheidszorg, politie, justitie), waaraan meer dan 300 professionals hebben deelgenomen. Er worden workshops en een jaarlijks colloquium voor eerstelijns werkers georganiseerd om dit instrument te verspreiden en bij te werken.

Het Europese CEASE-project werd ook gesteund door equal.brussels. Met de steun van Pour la Solidarité wil het een Europees netwerk van bedrijven tot stand brengen dat zich inzet voor de bestrijding van huiselijk geweld en een opleidingsmodule samenstellen voor managers en HR-personeel om hen over dit onderwerp voor te lichten.

Talent.brussels organiseerde in 2021 en 2022, in samenwerking met het Instituut voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen, opleidingssessies voor managers van Brusselse instellingen over seksuele intimidatie en seksisme in de beroepssfeer, en sensibiliseringssessies rond de impact van partnergeweld.

Equal.brussels financierde, enerzijds, een project met betrekking tot de sensibilisering van eerstelijnsdiensten van de Brusselse instellingen (sociale dienst, welzijn op het werk) rond de impact van partnergeweld, en, anderzijds, verspreidde ze een brochure voor managers rond seksisme op het werk, onder de Brusselse besturen en organiseerde een presentatie ervan aan managers van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel.

De Cel Gelijke Kansen van de Brusselse Plaatselijke Besturen subsidieert, promoot, coördineert en neemt deel aan de uitvoering van gelijkekansenbeleid en -initiatieven, waarvan sommige rechtstreeks betrekking

l'impact de la violence conjugale sur le travail et la situation professionnelle des victimes.

Les initiatives de la société civile sont encouragées et diffusées. Ainsi, equal.brussels a financé le projet DPO (détection, prise en charge et orientation des victimes) de la Fédération laïque de centres de planning familial. Ce projet a permis le développement d'un outil d'information et de sensibilisation destiné aux professionnel.les de première ligne, à l'issue d'un travail collaboratif et intersectoriel (social, santé, police, justice), qui a réuni plus de 300 professionnel.les. Des ateliers et un colloque annuel à destination des professionnel.le.s de première ligne sont organisés afin de diffuser cet outil et de l'actualiser.

Le projet européen CEASE a également été soutenu par equal.brussels. Porté par Pour la Solidarité, il vise à créer un réseau européen d'entreprises engagées contre les violences conjugales et à co-construire un module de formation à destination des managers et RHs les formant à cette problématique.

Talent.brussels a organisé en 2021 et 2022, en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes à l'attention des managers des institutions bruxelloises, d'une part, des formations sur le harcèlement sexuel et le sexisme dans la sphère professionnelle, et, d'autre part, des sessions de sensibilisation sur l'impact de la violence conjugale.

Equal.brussels a financé, d'une part, un projet de sensibilisation des services de première ligne des institutions bruxelloises (services sociaux, bien-être au travail) sur l'impact de la violence conjugale et, d'autre part, une brochure destinée aux managers sur le sexisme au travail, qu'elle a distribuée aux administrations bruxelloises et dont elle a organisé une présentation aux managers du Service public régional de Bruxelles.

La cellule Egalité des chances au sein de Bruxelles Pouvoirs locaux, subventionne, encourage, coordonne et participe à la mise en œuvre de politiques et d'initiatives en matière d'égalité des chances, dont certaines

hebben op (gendergerelateerd) geweld en intimidatie op lokaal niveau.

Ten slotte draagt Actiris ook bij tot het engagement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in de strijd tegen alle vormen van discriminatie, door zowel werkzoekenden als werkgevers te ondersteunen.

De antidiscriminatie dienst van Actiris biedt ondersteuning, een luisterend oor, informatie en begeleiding aan werkzoekenden die zich gediscrimineerd voelen op grond van de 19 criteria die door de Belgische wet worden beschermd, waaronder geslacht. In dit verband informeert, oriënteert en begeleidt de antidiscriminatie dienst werkzoekende vrouwen die het slachtoffer zijn van intimidatie op het werk en/of van huiselijk geweld. Deze problemen hangen immers vaak samen met discriminatie en vormen obstakels voor aanwerving/tewerkstelling. Het team van de antidiscriminatie dienst heeft een genderreferent en de leden ervan zijn geïnformeerd en in staat om als contactpersoon op te treden in het kader van het DPO-project (*Opsporing, verzorging en doorverwijzing van slachtoffers*) van de Federatie van Socialistische Vooruitziende Vrouwen (Rebelle).

De diversiteitsdienst van Actiris biedt werkgevers een adviesdienst aan om samen met werknemers en vakbonden een diversiteitsplan op te stellen dat tot doel heeft de diversiteit en inclusie binnen de organisatie te bevorderen, discriminatie te bestrijden en een eerlijke behandeling van werknemers te garanderen door concrete acties te formuleren. Diversiteitsplannen integreren een genderdimensie met verschillende aspecten (gelijke beloning, loopbaanbeheer, enz.)

Bovendien wordt in het kader van het Brusselse plan inzake geweld tegen vrouwen extra aandacht besteed aan deze problematiek. Zo heeft de dienst voor diversiteit in samenwerking met het Instituut voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen acties opgezet die in de diversiteitsplannen van de werkgevers moeten worden opgenomen: Algemene informatie over geweld en intimidatie - Inschrijving in en participatie aan het CEASE-netwerk (<https://cease-violence.eu/fr/>) - Opleiding van referentiepersonen over steun in geval van geweld.

traitent directement de la violence et du harcèlement (liés au genre) au niveau local.

Finalement, Actiris contribue également à l'engagement de la Région de Bruxelles-Capitale dans la lutte contre toutes les formes de discrimination, en soutenant tant les chercheurs et chercheuses d'emploi que les employeurs.

Le Service anti-discrimination d'Actiris offre un service de soutien/écoute, information et orientation aux chercheurs et chercheuses d'emploi qui se sentent victimes de discrimination sur base des 19 critères protégés par la législation belge, dont le genre. Dans ce contexte, le service anti-discrimination informe, oriente et accompagne les chercheuses d'emploi victimes de harcèlement sur le lieu de travail et/ou de violences domestiques. En effet, ces problématiques sont souvent interconnectées à la discrimination et représentent des freins à l'embauche/emploi. L'équipe service anti-discrimination dispose d'une référente genre en la matière et ses membres sont informé.e.s et outillé.e.s pour agir en tant que relais dans le cadre du projet DPO (Détection, Prise en charge & Orientation des victimes) de la Fédération laïque de centres de planning familial.

Le service diversité d'Actiris offre un service de conseil aux employeurs pour codévelopper avec les employeurs et les syndicats un plan de diversité dont le but est d'accroître la diversité et l'inclusion au sein de l'organisation, de lutter contre la discrimination et de garantir un traitement équitable des employés en formulant des actions concrètes. Les plans de diversité intègrent une dimension genre avec différents aspects (égalité salariale, gestion des carrières etc.)

Par ailleurs, dans le cadre du plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes, il y a un renforcement de la prise en compte de ces questions. Le service diversité a ainsi conçu, en collaboration avec l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, des actions à intégrer dans les plans diversité des employeurs : Information générale par rapport aux violences et au harcèlement - Inscription et participation au réseau CEASE (<https://cease-violence.eu/fr/>) - Formation de personnes de référence sur l'accompagnement en cas de violence.

De Minister-Voorzitter belast met Territoriale Ontwikkeling en Stadsvernieuwing, Toerisme, de promotie van het Imago van Brussel en Biculturele zaken van gewestelijk belang

Le Ministre-Président chargé du Développement territorial et de la Rénovation urbaine, du Tourisme, de la Promotion de l'Image de Bruxelles et du biculturel d'intérêt régional

Rudi VERVOORT

De Minister belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt, de Promotie van Meertaligheid en van het Imago van Brussel

Le Ministre chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique, de la Promotion du Multilinguisme et de l'Image de Bruxelles



Sven GATZ

C190 - Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019

 ilo.org/dyn/normlex/fr/f

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 10 juin 2019, en sa cent huitième session (session du centenaire);

Rappelant que la Déclaration de Philadelphie 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;

Réaffirmant la pertinence des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail;

Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et la Convention relative aux droits des personnes handicapées;

Reconnaissant le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits, et que la violence et le harcèlement mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent;

Reconnaissant 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;

Rappelant que les Membres ont l'importante responsabilité de promouvoir un environnement général de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement pour faciliter la prévention de tels comportements et pratiques, et que tous les acteurs du monde du travail doivent s'abstenir de recourir à la violence et au harcèlement, les prévenir et les combattre;

Reconnaissant que la violence et 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;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement nuisent aussi à la qualité des services publics et des services privés et peuvent empêcher des personnes, en particulier les femmes, d'entrer, de rester et de progresser sur le marché du travail;

Notant que la violence et le harcèlement sont incompatibles avec la promotion d'entreprises durables et ont un impact négatif sur l'organisation du travail, les relations sur le lieu de travail, la motivation des travailleurs, la réputation de l'entreprise et la productivité;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, et reconnaissant également qu'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;

Notant que la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique, à y répondre et à y remédier;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt et unième jour de juin deux mille dix-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la violence et le harcèlement, 2019:

I. DÉFINITIONS

Article 1

1. 1. Aux fins de la présente convention:

- a) 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;
- b) l'expression «violence et harcèlement fondés sur le genre» s'entend de la violence et du 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, et comprend le harcèlement sexuel.

2. 2. Sans préjudice des dispositions des alinéas a) et b) du paragraphe 1 du présent article, les définitions figurant dans la législation nationale peuvent énoncer un concept unique ou des concepts distincts.

II. CHAMP D'APPLICATION

Article 2

1. 1. La présente convention protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.
2. 2. La présente convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

Article 3

1. La présente convention 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;
 - f) pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

III. PRINCIPES FONDAMENTAUX

Article 4

1. 1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.
2. 2. Tout Membre doit adopter, conformément à la législation et à la situation nationales et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette approche devrait prendre en compte la violence et le harcèlement impliquant des tiers, le cas échéant, et consiste notamment à:
 - a) interdire en droit la violence et le harcèlement;
 - b) garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement;
 - c) adopter une stratégie globale afin de mettre en oeuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement;
 - d) établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi ou renforcer les mécanismes existants;
 - e) garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes;
 - f) prévoir des sanctions;
 - g) élaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas;
 - h) 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.
3. 3. Lorsqu'il adopte et met en oeuvre l'approche visée au paragraphe 2 du présent article, 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 5

En vue de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, tout Membre doit respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, et aussi promouvoir le travail décent.

Article 6

Tout Membre doit adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment aux travailleuses, ainsi qu'aux travailleurs et autres personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

IV. PROTECTION ET PRÉVENTION

Article 7

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.

Article 8

1. Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment:
 - a) reconnaître le rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle;
 - b) 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;
 - c) prendre des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace.

Article 9

1. Tout Membre 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 oeuvre, 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.

V. CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET MOYENS DE RECOURS ET DE RÉPARATION

Article 10

1. Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour:

2. a) suivre et faire appliquer la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;
3. b) garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, qui soient sûrs, équitables et efficaces, tels que:
 - i) des procédures de plainte et d'enquête et, s'il y a lieu, des mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail;
 - ii) des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail;
 - iii) des tribunaux et autres juridictions;
 - iv) des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles;
 - v) des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes;
4. c) protéger la vie privée des personnes concernées et la confidentialité, dans la mesure du possible et selon qu'il convient, et veiller à ce que les exigences en la matière ne soient pas appliquées abusivement;
5. d) prévoir des sanctions, s'il y a lieu, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail;
6. e) prévoir que les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail auront effectivement accès à des mécanismes de plainte et de règlement des différends, à un soutien, à des services et à des moyens de recours et de réparation tenant compte des considérations de genre, sûrs et efficaces;
7. f) reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail;
8. g) garantir que tout travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie, sa santé ou sa sécurité, en raison de violence et de harcèlement, sans subir de représailles ni autres conséquences indues, et le devoir d'en informer la direction;
9. h) veiller à ce que l'inspection du travail et d'autres autorités compétentes, le cas échéant, soient habilitées à traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, notamment en ordonnant des mesures immédiatement exécutoires ou l'arrêt du travail lorsqu'il existe un danger imminent pour la vie, la santé ou la sécurité, sous réserve de tout droit de recours judiciaire ou administratif qui pourrait être prévu par la législation.

VI. ORIENTATIONS, FORMATION ET SENSIBILISATION

Article 11

1. Tout Membre doit, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'efforcer de garantir que:
 - a) la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail 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;
 - b) 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, sont mis à la disposition des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations ainsi que des autorités compétentes, sous des formes accessibles selon le cas;
 - c) des initiatives sont prises en la matière, notamment des campagnes de sensibilisation.

VII. MÉTHODES D'APPLICATION

Article 12

Les 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.

VIII. DISPOSITIONS FINALES

Article 13

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

Article 14

1. 1. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.
2. 2. Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général.
3. 3. Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

Article 15

1. 1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation prend effet une année après avoir été enregistrée.

2. 2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans l'année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention dans la première année de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 16

1. 1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. 2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification communiquée, le Directeur général appelle l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 17

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées conformément aux articles précédents.

Article 18

Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présente à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examine s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 19

1. 1. Au cas où la Conférence adopte une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement:
 - a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit, nonobstant l'article 15 ci-dessus, la dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesse d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. 2. La présente convention demeure en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 20

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (Entrée en vigueur: 25 juin 2021)

Adoption: Genève, 108ème session CIT (21 juin 2019) - Statut: Instrument à jour
(Conventions Techniques).

La convention peut être dénoncée : 25 juin 2031 - 25 juin 2032

Verdrag betreffende geweld en intimidatie, 2019 (nr. 190)

Verdrag betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk

Voorafgaand

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

In Genève bijeengeroepen door de Raad van Bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau, na zijn 108e (Eeuwfeest-) zitting op 10 juni 2019 in Genève te hebben gehouden, en

Eraan herinnerend dat de Verklaring van Philadelphia bevestigt dat alle mensen, ongeacht hun ras, geloof of geslacht, het recht hebben om zowel hun materiële welzijn als hun spirituele ontwikkeling na te streven in een context van vrijheid en waardigheid, van economische zekerheid en gelijke kansen, en

Opnieuw bevestigend dat de Fundamentele Verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie relevant zijn, en

Herinnerend aan andere relevante internationale instrumenten zoals de Universele Verklaring van de rechten van de mens, het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten, het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie, het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, het Internationaal Verdrag inzake de bescherming van de rechten van alle migrerende werknemers en hun gezinsleden en het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, en

Het recht van eenieder op een wereld zonder geweld en intimidatie, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie, erkennend, en

Erkennend dat geweld en intimidatie in de wereld van werk een schending van de mensenrechten of misbruik kunnen vormen, en dat geweld en intimidatie een bedreiging vormen voor gelijke kansen en onaanvaardbaar en onverenigbaar zijn met waardig werk, en

Het belang erkennend van een werkcultuur gebaseerd op wederzijds respect en menselijke waardigheid, om geweld en intimidatie te voorkomen, en

Eraan herinnerend dat de leden een belangrijke verantwoordelijkheid hebben om een algemene omgeving van nultolerantie ten aanzien van geweld en intimidatie te bevorderen, teneinde de preventie van dergelijk gedrag en dergelijke praktijken te vergemakkelijken, en dat alle actoren in de arbeidswereld zich moeten onthouden van geweld en intimidatie en deze moeten voorkomen en aanpakken, en

Erkennend dat geweld en intimidatie in de wereld van werk de psychologische, fysieke en seksuele gezondheid, de waardigheid, het gezinsleven en de sociale omgeving van een persoon beïnvloeden, en

Erkennend dat geweld en intimidatie ook de kwaliteit beïnvloeden van de openbare en private diensten, en de toegang tot de arbeidsmarkt, het actief blijven en promotiekansen kunnen belemmeren, in het bijzonder voor vrouwen, en

Vaststellend dat geweld en intimidatie onverenigbaar zijn met de bevordering van duurzame ondernemingen en een negatieve invloed hebben op de organisatie van het werk, de arbeidsrelaties, de betrokkenheid van de werknemers, de reputatie van het bedrijf en de productiviteit, en

Erkennend dat vrouwen en meisjes onevenredig zwaar worden getroffen door gendergerelateerd geweld en intimidatie, en erkennend dat een inclusieve, geïntegreerde en genderbewuste benadering, die de onderliggende oorzaken en risicofactoren aanpakt, met inbegrip van genderstereotypen, meervoudige en elkaar kruisende vormen van discriminatie en ongelijke machtsverhoudingen op basis van geslacht, van essentieel belang is om een einde te maken aan geweld en intimidatie in de wereld van werk, en

Vaststellend dat huiselijk geweld een impact kan hebben op tewerkstelling, productiviteit, gezondheid en veiligheid, en dat overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties en arbeidsmarktinstellingen binnen de context van andere maatregelen kunnen helpen om de gevolgen van huiselijk geweld te erkennen, erop te reageren en aan te pakken, en

Na een besluit te hebben genomen over de goedkeuring van bepaalde voorstellen betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk, het vijfde punt op de agenda van de zitting, en

Na te hebben bepaald dat deze voorstellen de vorm van een internationaal Verdrag moeten aannemen,

neemt deze eenentwintigste juni van het jaar tweeduizend negentien het volgende Verdrag aan, dat kan worden aangehaald als het Verdrag betreffende geweld en intimidatie, 2019:

I. DEFINITIES

Artikel 1

1. Voor de toepassing van dit Verdrag:

(a) verwijst het begrip "geweld en intimidatie" in de wereld van werk naar een reeks onaanvaardbare gedragingen en praktijken, of het dreigen daarmee, ongeacht of het gaat om één of herhaaldelijke gebeurtenissen, die gericht zijn op, leiden tot of waarschijnlijk zullen leiden tot fysieke, psychologische, seksuele of economische schade, en omvat dit ook gendergerelateerd geweld en intimidatie;

(b) betekent "gendergerelateerd geweld en intimidatie" geweld tegen en intimidatie van personen op grond van hun geslacht, of waardoor personen van een bepaald geslacht onevenredig getroffen worden, met inbegrip van seksuele intimidatie.

2. kunnen, onverminderd subparagrafen (a) en (b) van paragraaf 1 van dit artikel, definities in de nationale wetgevingen en regelgevingen een enkel begrip of afzonderlijke begrippen hanteren.

II. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2

1. Dit Verdrag beschermt werknemers en andere personen in de wereld van werk, met inbegrip van werknemers zoals gedefinieerd door de nationale wetgeving en praktijk, alsook werkende personen, ongeacht hun contractuele status, personen in opleiding, met inbegrip van stagiairs en leerlingen, werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd, vrijwilligers, werkzoekenden en sollicitanten, en personen die het gezag, de taken of de verantwoordelijkheden van een werkgever uitoefenen.

2. Dit Verdrag is van toepassing op alle sectoren, zowel de private als de openbare sector, zowel in de formele als de informele economie, en zowel in stedelijke als in plattelandsgebieden.

Artikel 3

Dit Verdrag is van toepassing op geweld en intimidatie in de arbeidssfeer tijdens, in verband met of als gevolg van het werk:

- (a) op de werkplek, met inbegrip van openbare en private ruimten die een werkplek vormen;
- (b) op plaatsen waar de werknemer wordt betaald, een rustpauze of een maaltijd neemt, of gebruik maakt van sanitaire, was- en kleedruimtes;
- (c) tijdens werkgerelateerde trips, reizen, opleidingen, evenementen of sociale activiteiten;
- (d) via werkgerelateerde communicatie, met inbegrip van communicatie die mogelijk wordt gemaakt door informatie- en communicatietechnologieën;
- (e) in door de werkgever verstrekte accommodatie; en
- (f) tijdens het woon-werkverkeer van en naar het werk.

III. BASISBEGINSELEN

Artikel 4

1. Elk lid dat dit Verdrag bekrachtigt, moet het recht van eenieder op een wereld van werk zonder geweld en intimidatie eerbiedigen, bevorderen en verwezenlijken.

2. Elk lid legt, in overeenstemming met de nationale wetgeving en omstandigheden en in overleg met de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, een inclusieve, geïntegreerde en genderbewuste aanpak vast voor de preventie en uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk. Een dergelijke aanpak moet rekening houden met geweld en intimidatie waarbij desgevallend derden betrokken zijn en omvat ook:

- (a) het wettelijk verbieden van geweld en intimidatie;
- (b) ervoor zorgen dat er relevante beleidsmaatregelen genomen worden om geweld en intimidatie aan te pakken;
- (c) het bepalen van een alomvattende strategie voor de uitvoering van maatregelen ter voorkoming en bestrijding van geweld en intimidatie;
- (d) het opzetten of versterken van handhavings- en controlemechanismen;
- (e) het waarborgen van de toegang tot rechtsmiddelen en steun voor de slachtoffers;
- (f) het vastleggen van sancties;
- (g) de ontwikkeling van instrumenten, begeleiding, onderwijs en opleiding, en bewustmaking, in een toegankelijke vorm; en
- (h) het waarborgen van doeltreffende middelen voor inspectie en onderzoek van gevallen van geweld en intimidatie, onder meer via arbeidsinspecties of andere bevoegde instanties.

3. Bij de aanvaarding en uitvoering van de in paragraaf 2 van dit artikel bedoelde aanpak erkent elk lid de verschillende en complementaire rollen en functies van overheden, werkgevers en werknemers en hun respectieve organisaties, rekening houdend met de uiteenlopende aard en omvang van hun respectieve verantwoordelijkheden.

Artikel 5

Teneinde geweld en intimidatie in de wereld van werk te voorkomen en uit te bannen, moet ieder lid de fundamentele beginselen en rechten op het werk, met name de vrijheid van vereniging en de daadwerkelijke erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen, de uitbanning van alle vormen van gedwongen en verplichte arbeid, de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid en de uitbanning van discriminatie in beroep en beroepsuitoefening eerbiedigen, bevorderen en verwezenlijken, alsook waardig werk bevorderen.

Artikel 6

Elk lid stelt wetten, regelgeving en beleidsmaatregelen op ter waarborging van het recht op gelijkheid en non-discriminatie in beroep en beroepsuitoefening, ook voor vrouwelijke werknemers, alsook voor werknemers en andere personen die behoren tot een of meer kwetsbare groepen of groepen die zich in een kwetsbare positie bevinden en onevenredig zwaar worden getroffen door geweld en intimidatie in de wereld van werk.

IV. BESCHERMING EN PREVENTIE

Artikel 7

Onverminderd en in overeenstemming met artikel 1 stelt elk lid wetten en regelgevingen op om geweld en intimidatie in de wereld van werk, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie, te definiëren en te verbieden.

Artikel 8

1. Elk lid neemt passende maatregelen om geweld en intimidatie in de wereld van werk te voorkomen, met inbegrip van:

- (a) de erkenning van de belangrijke rol van de overheid in het geval van werknemers in de informele economie;
- (b) de identificatie, in overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties en via andere middelen, van de sectoren of beroepen en werkregelingen waarin werknemers en andere betrokkenen meer aan geweld en intimidatie worden blootgesteld; en
- (c) het nemen van maatregelen om deze personen doeltreffend te beschermen.

Artikel 9

Elk lid stelt wetten en bepalingen op die werkgevers verplichten om passende maatregelen te nemen die in verhouding staan tot hun controlemogelijkheid om geweld en intimidatie in de wereld van werk - met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie - te voorkomen, en in het bijzonder, voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is, om:

- (a) in overleg met de werknemers en hun vertegenwoordigers een beleid op de werkplek inzake geweld en intimidatie vast te leggen en uit te voeren;
- (b) bij het beheer van de veiligheid en de gezondheid op het werk rekening te houden met geweld en intimidatie en de daarmee samenhangende psychosociale risico's;
- (c) de gevaren in kaart te brengen en de risico's op geweld en intimidatie te beoordelen, met medewerking van de werknemers en hun vertegenwoordigers, en maatregelen te nemen om geweld en intimidatie te voorkomen en te controleren; en

(d) werknemers en andere betrokkenen informatie en opleiding te verstrekken in een passende en toegankelijke vorm, over de vastgestelde gevaren en risico's op geweld en intimidatie en de daarmee samenhangende preventie- en beschermingsmaatregelen, met inbegrip van de rechten en plichten van werknemers en andere betrokkenen in verband met het onder subparagraaf (a) van dit artikel bedoelde beleid.

V. HANDHAVING EN RECHTSMIDDELEN

Artikel 10

Elk lid neemt passende maatregelen om:

(a) toe te zien op de naleving van de nationale wet- en regelgeving inzake geweld en intimidatie in de wereld van werk en deze naleving af te dwingen;

(b) te zorgen voor gemakkelijke toegang tot passende en doeltreffende rechtsmiddelen en veilige, eerlijke en doeltreffende mechanismen en procedures voor rapportage en geschillenbeslechting in gevallen van geweld en intimidatie in de wereld van werk, zoals:

(i) klachten- en onderzoeksprocedures, alsook, in voorkomend geval, mechanismen voor geschillenbeslechting op de werkplek;

(ii) mechanismen voor geschillenbeslechting buiten de werkplek;

(iii) hoven of rechtbanken;

(iv) bescherming tegen represailles of vergeldingsacties tegen klagers, slachtoffers, getuigen en klokkenluiders; en

(v) juridische, sociale, medische en administratieve steunmaatregelen voor klagers en slachtoffers;

(c) desgevallend de persoonlijke levenssfeer van de betrokkenen en de vertrouwelijkheid zoveel mogelijk te beschermen en ervoor te zorgen dat er geen misbruik wordt gemaakt van de vereisten inzake privacy en vertrouwelijkheid;

(d) desgevallend sancties te voorzien bij gevallen van geweld en intimidatie in de wereld van werk;

(e) ervoor te zorgen dat slachtoffers van gendergerelateerd geweld en intimidatie in de wereld van werk daadwerkelijk toegang hebben tot genderbewuste, veilige en doeltreffende klachten- en geschillenbeslechtingsmechanismen, ondersteuning, diensten en rechtsmiddelen;

(f) de gevolgen van huiselijk geweld te erkennen en, voor zover dit redelijkerwijs mogelijk is, de gevolgen ervan voor de wereld van werk te beperken;

(g) ervoor te zorgen dat werknemers het recht hebben zich terug te trekken uit een werksituatie waarvan zij redelijkerwijs kunnen aannemen dat deze een onmiddellijk en ernstig gevaar voor hun leven, gezondheid of veiligheid vormt als gevolg van geweld en intimidatie, zonder dat dit represailles of andere ongepaste gevolgen heeft, en dat zij verplicht zijn de directie te informeren; en

(h) ervoor te zorgen dat de arbeidsinspecties en desgevallend andere relevante instanties bevoegd zijn om geweld en intimidatie in de wereld van werk aan te pakken, onder meer door het uitvoeren van bevelen die maatregelen met onmiddellijke uitvoerende werking vereisen, en van bevelen om het werk te staken in geval van een dreigend gevaar voor het leven, de gezondheid of de veiligheid, onder voorbehoud van enig recht om beroep in te stellen bij een gerechtelijke of administratieve instantie, dat bij wet kan worden toegekend.

VI. BEGELEIDING, OPLEIDING EN BEWUSTMAKING

Artikel 11

Elk lid streeft ernaar om in overleg met de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties het volgende te waarborgen:

(a) geweld en intimidatie in de wereld van werk worden aangepakt in het relevante nationale beleid, bijvoorbeeld het beleid inzake veiligheid en gezondheid op het werk, inzake gelijkheid en non-discriminatie en inzake migratie;

(b) werkgevers en werknemers en hun organisaties, alsook de bevoegde autoriteiten krijgen begeleiding, middelen, opleiding of andere instrumenten ter beschikking met betrekking tot geweld en intimidatie in de wereld van werk, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie, in een toegankelijke vorm;

(c) er worden initiatieven genomen, waaronder bewustmakingscampagnes.

VII. TOEPASSINGSWIJZEN

Artikel 12

De bepalingen van dit Verdrag worden toegepast via nationale wetten en regelgevingen, alsook door middel van collectieve overeenkomsten of andere maatregelen die in overeenstemming zijn met de nationale praktijk, met inbegrip van de uitbreiding of aanpassing van bestaande maatregelen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk om geweld en intimidatie aan te pakken, en de ontwikkeling van specifieke maatregelen waar nodig.

VIII. SLOTBEPALINGEN

Artikel 13

De formele bekrachtigingen van dit Verdrag zullen meegedeeld worden aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en deze zullen door hem worden geregistreerd.

Artikel 14

1. Dit Verdrag is enkel bindend voor de leden van de Internationale Arbeidsorganisatie waarvan de bekrachtiging geregistreerd zal zijn door de Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau.

2. Het treedt in werking twaalf maanden na de datum waarop de bekrachtigingen van twee Lidstaten bij de Directeur-generaal zijn geregistreerd.

3. Daarna treedt deze overeenkomst voor elk lid in werking twaalf maanden na de datum waarop diens bekrachtiging ervan werd geregistreerd.

Artikel 15

1. Een lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na het verstrijken van een termijn van tien jaar na de datum waarop het Verdrag voor het eerst in werking is getreden, door middel van een verklaring die ter registratie aan de Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau wordt meegedeeld. De opzegging wordt eerst van kracht een jaar nadat zij is ingeschreven.

2. Elk lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en binnen een jaar na verloop van de termijn van tien jaar, bedoeld in de vorige paragraaf, geen gebruik maakt van de bevoegdheid tot opzegging, voorzien in dit

artikel, zal voor een nieuwe termijn van tien jaar gebonden zijn en zal daarna dit Verdrag kunnen opzeggen na verloop van elke termijn van tien jaar, onder de voorwaarden bedoeld in dit artikel.

Artikel 16

1. De Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau brengt alle leden van de Internationale Arbeidsorganisatie op de hoogte van de registratie van alle bekrachtigingen en opzeggingen die door de leden van de Organisatie werden meegedeeld.

2. Wanneer de Directeur-generaal de leden van de Organisatie op de hoogte brengt van de registratie van de tweede bekrachtiging die hem werd meegedeeld, vestigt hij de aandacht van de leden van de Organisatie op de datum waarop het Verdrag in werking treedt.

Artikel 17

De Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau brengt de Secretaris-generaal van de Verenigde Naties op de hoogte van alle bekrachtigingen en opzeggingen die overeenkomstig de bepalingen van de voorgaande artikelen zijn geregistreerd, overeenkomstig artikel 102 van het Handvest van de Verenigde Naties.

Artikel 18

De Raad van Bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau brengt wanneer het dit nodig acht aan de Algemene Conferentie verslag uit over de werking van dit Verdrag en onderzoekt of het wenselijk is de gehele of gedeeltelijke herziening ervan op de agenda van de Conferentie te plaatsen.

Artikel 19

1. Indien de Conferentie een nieuw Verdrag aanneemt dat dit Verdrag herzielt, zal, tenzij het nieuwe Verdrag anders bepaalt:

(a) de bekrachtiging door een lid van het nieuwe herziene Verdrag van rechtswege de onmiddellijke opzegging van dit Verdrag meebrengen, niettegenstaande de bepalingen van artikel 15, indien en wanneer het nieuwe herziene Verdrag van kracht is geworden;

(b) met ingang van de datum waarop het nieuwe herziene Verdrag van kracht is geworden, staat dit Verdrag niet langer open voor bekrachtiging door de leden.

2. Dit Verdrag zal in ieder geval in zijn huidige vorm en inhoud van kracht blijven voor de leden die het hebben geratificeerd, en die het nieuwe herziene Verdrag niet bekrachtigen.

Artikel 20

De Engelse en Franse tekst van dit Verdrag zijn evenzeer gezaghebbend.