Avant-projet de décret portant assentiment, pour ce qui concerne les matières dont l'exercice a été transféré par la Communauté française à la Région wallonne, à la Convention n°190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée à Genève le 21 juin 2019 par la Conférence internationale du Travail à sa cent huitième session.

Le Gouvernement de la Région wallonne,

Sur la proposition du Ministre-Président, chargé des Relations internationales,

Après délibération,

ARRÊTE :

Le Ministre-Président, chargé des Relations internationales, est chargé de présenter au Parlement le projet de décret dont la teneur suit :

Article 1er

Le présent décret règle, en vertu de l'article 138 de la Constitution, des matières visées aux articles 127 et 128 de celle-ci.

Article 2

La Convention (n°190) concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée à Genève le 21 juin 2019 par la Conférence internationale du Travail à sa cent huitième, sortira son plein et entier effet.

Namur, le

Pour le Gouvernement de la Région wallonne
Le Ministre-Président,

Elio-Di Rupo

Avant-projet de décret portant assentiment, pour ce qui concerne les matières dont l'exercice a été transféré par la Communauté française à la Région wallonne, à la Convention n°190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée à Genève le 21 juin 2019 par la Conférence internationale du Travail à sa cent huitième session.

Exposé des motifs

A. Contexte et objet de la Convention

Le présent avant –projet de décret porte sur l'assentiment, pour ce qui concerne les matières dont l'exercice a été transféré par la Communauté française à la Région wallonne, à la Convention (C190) concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée à Genève le 21 juin 2019 par la Conférence internationale du Travail à sa cent huitième session.

Ladite convention a été adoptée au cours de la 108ème session de la Conférence internationale du Travail qui s'est tenue à Genève du 10 au 21 juin 2019 (session du centenaire). Cette convention, composée de 20 articles, a été adoptée par 439 voix pour, 7 contre et 30 abstentions.

L'objectif poursuivi par la convention n°190 est de reconnaître le droit de tous et toutes de vivre dans un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, en obligeant les États à « respecter, promouvoir et réaliser » ce droit. Pour ce faire, les États sont invités à adopter une approche inclusive et intégrée pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette approche englobe la protection d'un large spectre de personnes, aux multiples statuts, au-delà du strict lieu de travail et appréhende ces comportements sous différents angles : l'interdiction et les sanctions, la mise en œuvre de mesures dans le cadre d'une stratégie globale de prévention, les moyens de recours et de réparation des personnes qui s'estiment victimes, les mécanismes de contrôle et la formation et la sensibilisation.

La Convention clarifie, pour la première fois, ce que l'on entend par « violence et harcèlement dans le monde du travail », précise les mesures à prendre pour les prévenir et les combattre en encadrant le rôle de chacun des acteurs du monde du travail -États, travailleurs, employeurs et organisations représentatives - pour atteindre cet objectif.

Elle aborde la question de la violence et du harcèlement moral dans le monde du travail sous l'angle de la santé et de la sécurité au travail et sous l'angle de l'égalité de traitement, en portant une attention particulière sur la violence et le harcèlement moral fondés sur le genre.

Aucune norme internationale exhaustive, qu'elle émane de l'OIT ou d'ailleurs, ne délimitait précisément ni cette question ni les obligations respectives des différents acteurs. L'adoption de la convention n°190 a permis de remédier à cette lacune majeure, en définissant des normes internationales minimales sur la violence et le harcèlement moral dans le monde du travail. Son

adoption a marqué le point d'orgue de cinq ans de travail intensif, de discussions animées et de dialogue constant.

B. Le contenu de la Convention

La Convention n°190 comporte 20 articles et est subdivisée en 8 parties qui sont les suivantes :

- I. Définitions ;
- II. Champ d'application ;
- III. Principes fondamentaux ;
- IV. Protection et prévention ;
- V. Contrôle de l'application et moyens de recours et de réparation ;
- VI. Orientations, formation et sensibilisation ;
- VII. Méthodes d'application ;
- VIII. Dispositions finales.

En Belgique, les lois qui appliquent les dispositions de la convention n°190 sont les suivantes :

- La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et plus précisément le chapitre Vbis contenant des dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, exécuté dans le titre 3 du livre I^{er} du code du bien-être au travail (« législation relative au bien-être au travail») ;

- Les trois lois fédérales qui constituent la législation anti-discrimination : la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ; la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ;

- La loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ;

- Le Code pénal social ;

- Le Code pénal.

La législation pertinente au niveau de la Région wallonne est :

- le décret du 06 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et ses modifications ;
- le décret du 11 avril 2014 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales ;
- le décret du 3 mars 2016 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre

dans l'ensemble des politiques régionales, pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution ;

- le décret du 13 mars 2014 portant assentiment à la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, adoptée par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe le 7 avril 2011 ;
- le décret du 13 mars 2014 portant assentiment, pour ce qui concerne les matières dont l'exercice a été transféré par la Communauté française à la Région wallonne à la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, adoptée par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe le 7 avril 2011.

En ce qui concerne la Fédération Wallonie-Bruxelles, on relève le Décret du 07 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française : et le Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

En ce qui concerne la Cocof, on relève la législation suivante : Décret du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle, le décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, le décret du 21 juin 2013 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la COCOF, le décret du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée.

Description des articles de la convention n°190

I. Définitions (article 1 de la convention)

L'article 1 de la convention aborde la notion de « violence et harcèlement » dans le monde du travail dans un concept unique qui 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 ».

Après de vifs et longs débats à la Conférence internationale du Travail, les délégués tripartites ont finalement opté pour la définition d'un seul concept de « violence et harcèlement » qui reprend les seuls éléments constitutifs essentiels de ces comportements - plutôt que des définitions distinctes du comportement de violence et de harcèlement.

Et dans un souci d'assurer que la nouvelle norme fournisse des indications claires et de portée universelle, tout en reconnaissant la diversité de systèmes législatifs à travers le monde, l'article 1 laisse à la discrétion des États le soin de définir eux-mêmes la violence et le harcèlement, de les définir comme un seul concept ou comme des concepts distincts, pourvu qu'ils respectent les éléments constitutifs énoncés à l'article 1 de la convention.

En outre, reconnaissant que ce phénomène est fortement lié au genre et touche de manière disproportionnée les femmes et les filles, la convention définit également la « violence et harcèlement fondés sur le genre ». Ainsi, l'expression « violence et harcèlement fondés sur le genre »

s'entend comme la violence et le 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.

En Belgique, la législation applique ces principes :

La loi relative au bien-être au travail définit précisément la notion de risques psychosociaux à l'article 32/1 (Section 1er - Généralités) et les notions de violence, harcèlement moral et sexuel au travail à l'article 32ter (Section 2. - Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail).

La législation anti-discrimination reprend quant à elle le concept unique de harcèlement (issu des directives relatives aux luttes contre les discriminations) et définit les concepts de harcèlement lié à un critère de discrimination et de harcèlement sexuel aux articles suivants :

- À l'article 5 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ;
- À l'article 4 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ; et
- À l'article 4 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

Cette législation ne reprend pas explicitement la notion de violence. Il faut dès lors considérer que la notion de « harcèlement » au sens de ces lois vise tant les comportements de violence que de harcèlement moral.

Ces lois fédérales renvoient à l'application de la législation relative au bien-être au travail lorsque ces comportements abusifs discriminatoires ont lieu dans les relations de travail vis-à-vis des travailleurs et personnes assimilées dans cette législation. La loi relative au bien-être au travail prend donc en compte le harcèlement sexuel et les comportements de violence (verbale ou physique) et de harcèlement moral basés sur un critère protégé (couleur de la peau, orientation sexuelle, sexe,...).

L'article 442bis du code pénal définit quant à lui l'infraction de harcèlement, qui ne vise pas spécifiquement les relations de travail.

Compte tenu de ce qui précède, on peut affirmer que les définitions belges ne sont pas en contradiction avec les définitions de la convention.

II. Champ d'application (articles 2 et 3 de la convention)

La caractéristique de la convention n°190 est d'avoir un champ d'application très large tant au niveau des personnes protégées contre la violence et le harcèlement moral que des lieux et circonstances visés par cette protection.

Ce large champ d'application est toutefois tempéré par la portée des obligations pesant respectivement sur les différents acteurs de la mise en œuvre de l'approche inclusive et intégrée, cadrée dans l'article 4 de la convention.

1) Au niveau du champ d'application personnel, la protection doit s'appliquer non seulement aux travailleurs quel que soit leur statut contractuel (salarié, indépendant, fonctionnaire), mais également « aux autres personnes dans le monde du travail», à savoir les personnes en formation (y compris les stagiaires et les apprentis), les travailleurs licenciés (un travailleur licencié risque de faire l'objet d'actes de violence et harcèlement moral visant à le contraindre à abandonner toute poursuite à l'encontre de l'employeur), les bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant les fonctions d'un employeur, et ce, dans tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

2) Les lieux et circonstances dans lesquelles la protection contre la violence et le harcèlement moral doit être assurée définis par la convention n°190 sont tout aussi variés.

L'ambition de la convention est effectivement de s'appliquer à la violence et au harcèlement moral dans le « monde du travail », expression qui va au-delà de la définition traditionnelle du lieu de travail.

Sont visés, outre le lieu de travail, les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas, utilise des installations sanitaires, salles d'eau ou vestiaires, les déplacements, voyages, formations, événements ou activités sociales liés au travail, les communications liées au travail (y compris via des moyens technologiques), le logement fourni par l'employeur et les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

En ce qui concerne la conformité de la législation belge au regard de ce champ d'application, il faut donc combiner le champ d'application *ratione personae* et *ratione loci* de la législation relative au bien-être au travail, des lois anti-discrimination et du code pénal.

La législation relative au bien-être au travail s'applique aux travailleurs salariés, aux personnes assimilées (statutaires, apprentis, stagiaires, personnes en formation professionnelle, bénévoles), et aux employeurs de ces personnes (article 2). Les chercheurs d'emploi, les candidats à un emploi, les travailleurs licenciés et les indépendants sont également visés par cette législation, en tant que tiers, dans la mesure où ils entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail (article 32bis).

La législation relative au bien-être au travail prend en compte les comportements abusifs qui se produisent « lors de l'exécution du travail ». Pour expliciter cette notion il ne faut cependant pas s'en référer de manière trop restrictive à la notion de lieu de travail de l'article 3, §1er, 15° de la loi («tout lieu où un travail est effectué »). Cette notion doit s'interpréter de manière large et viser toutes les situations où le travailleur se trouve sous l'autorité de l'employeur. C'est pourquoi il faut considérer que cette loi s'applique tant sur le lieu de travail que lors de déplacements, voyages, formations, événements ou activités sociales liés au travail, lors des moments de pause et de repas pris sur le lieu de travail, dans les vestiaires et installations sanitaires ainsi que dans le cadre des communications liées au travail.

Les infractions à cette législation sont poursuivies sur base du code pénal social.

En ce qui concerne les lois tendant à lutter contre les discriminations, il faut tenir compte du renvoi opéré vers la législation relative au bien-être au travail : lorsque les comportements de violence et de harcèlement moral (discriminatoires) et de harcèlement sexuel ont lieu dans les relations de travail vis-à-vis des travailleurs et personnes assimilées dans le champ d'application de la loi bien-être, ces personnes peuvent uniquement recourir à la législation relative au bien-être au travail.

On peut dès lors en conclure que les lois anti-discrimination s'appliquent, dans le cadre des relations de travail, aux indépendants, aux travailleurs licenciés et aux candidats à un emploi. Les chercheurs d'emploi dans le cadre de l'insertion socio-professionnelle sont quant à eux plutôt visés par les législations régionales en matière de lutte contre les discriminations.

Ces lois anti-discrimination visent de manière large le cadre 'des relations de travail'. Ainsi l'indépendant sera protégé sur son lieu de travail, pendant les pauses et les repas, dans les vestiaires et sanitaires, les déplacements, voyages, formations, événements ou activités sociales liés au travail, les communications liées au travail. En ce qui concerne les travailleurs licenciés et les candidats à un emploi, sont visées les situations où ils sont en contact avec des travailleurs ou l'(ancien) employeur ou lors des communications avec ces personnes.

Pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail et dans le logement fourni par l'employeur, la loi relative au bien-être au travail n'est pas applicable à défaut de lien d'autorité. S'appliquent donc les lois anti-discrimination ainsi que les règles du code pénal puisque le code pénal vise toute infraction commise sur le territoire belge vis-à-vis de toute personne (qui ne bénéficie pas d'une immunité). Les trajets entre le domicile et le lieu de travail sont également visés par la législation relative aux accidents du travail.

III. Principes fondamentaux (articles 4-5-6 de la convention)

L'article 4 prévoit que l'État qui ratifie la Convention n°190 doit respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.

À cette fin, l'État doit adopter, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive et intégrée qui 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 œuvre 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;
h) garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement.

L'approche doit tenir compte des considérations de genre.

Selon l'article 4 de la convention, lorsque l'État met en œuvre cette approche inclusive et intégrée il doit reconnaître le caractère différent et complémentaire des rôles et fonctions des différents acteurs (les gouvernements, et les employeurs et travailleurs et leurs organisations respectives) et prendre en compte la nature et l'étendue variables de leurs responsabilités respectives.

Cette précision vient tempérer le large champ d'application de la convention en posant le principe d'une responsabilité variable des différents acteurs. La convention elle-même limite la portée des obligations des acteurs. C'est ainsi, par exemple, que l'article 9 exige que les obligations imposées à l'employeur doivent correspondre « à leur degré de contrôle » et doivent être prises « dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable».

L'approche inclusive et intégrée est décrite de manière détaillée dans les parties IV, V et VI de la convention. Ces parties sont commentées ci-dessous.

L'article 5 demande aux États, en vue de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, de 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 de promouvoir le travail décent.

La Belgique a ratifié les huit conventions fondamentales du travail de l'OIT, à savoir :

- la Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical;
- la Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective;
- la Convention n°29 sur le travail forcé et le Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé;
- la Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé;
- la Convention n°138 sur l'âge minimum;
- la Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants;
- la Convention n°100 sur l'égalité de rémunération;
- la Convention n°111 concernant la discrimination (emploi et profession).

L'article 6 impose aux États d'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.

Certaines catégories de travailleurs risquent plus que d'autres d'être la cible d'actes de violence et de harcèlement, et cela en raison de différences réelles ou supposées. Les auteurs de ces actes les perçoivent comme des personnes «marginales» ou «différentes», termes dont le sens varie d'une culture à une autre. Un tel comportement est une forme de discrimination (Rapport V (1), conférence internationale du travail, 107ème session, 2018, ILC.107/V/1, point 223).

Comme mentionné ci-dessus, la Belgique a ratifié les instruments de l'OIT relatifs à l'égalité et à la non-discrimination, notamment la convention n°100 sur l'égalité de rémunération et la convention n°111 concernant la discrimination (emploi et profession). La Belgique est par ailleurs régulièrement

amenée à devoir transmettre des rapports sur la législation et les mesures prises en application de ces deux conventions.

En outre, il convient de rappeler que tant la législation relative au bien-être au travail que les législations anti-discrimination prennent en compte les comportements de violence et de harcèlement moral basé sur un critère de discrimination.

Les législations anti-discrimination garantissent par ailleurs le droit à l'égalité de traitement dans les relations de travail.

IV. Protection et prévention (articles 7-8-9 de la convention)

L'article 7 précise que les États doivent 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.

Comme mentionné précédemment, l'interdiction de la violence et du harcèlement moral figure en Belgique dans les législations suivantes :

- La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sanctionnée par le code pénal social;
- La législation anti-discrimination qui considère le harcèlement moral et le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination interdite. Ces législations prévoient des sanctions pénales pour certaines discriminations et des sanctions civiles.
- Le Code pénal qui prévoit l'infraction spécifique de harcèlement dans son article 442bis mais également les infractions d'homicides, d'attentat à la pudeur, de coups et blessures, de traitement inhumain ou dégradant, de calomnie et de diffamation qui sont sanctionnées indépendamment du lieu où elles ont été commises.

Les partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail et/ou du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail sont consultés lors de la rédaction de cette législation. Le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes peut également être consulté sur les projets de législations visant à lutter contre toute forme de discrimination entre hommes et femmes.

L'article 8 cite des exemples de mesures appropriées devant être prises par les États pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Ces mesures sont les suivantes :

1) La reconnaissance du rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle.

Ce concept d'économie informelle en Belgique renvoie plutôt au travail au noir dans la mesure où il existe un cadre légal s'appliquant à tous les travailleurs et prévoyant le même niveau de protection pour tous les travailleurs, mais il arrive que des employeurs enfreignent la loi et ne déclarent (ou partiellement) pas certains travailleurs ; ce qui constitue une des violations les plus graves en droit pénal social belge. Diverses actions de lutte contre le travail au noir sont mises en œuvre en Belgique, entre autres par le SIRS.

2) L'identification, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens, des secteurs ou professions et des modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement.

En Belgique, tous les 5 ans, l'enquête européenne sur les conditions de travail menée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail permet de recueillir des données statistiques, entre autres, sur le vécu des travailleurs concernant les comportements de violence et de harcèlement moral au travail. Ces statistiques peuvent être ventilées par sexe et par secteur d'activité. Les résultats de cette enquête sont soumis au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

Unia va prochainement adapter les statistiques des signalements qu'il reçoit afin de pouvoir les ventiler par secteur.

Il faut noter que la notion d'« autres personnes concernées » est plus restrictive que la notion d' « autres personnes » visée à l'article 2.1 dans le champ d'application personnel de la convention. Cette expression d' « autres personnes concernées » indique qu'elle ne vise pas nécessairement toutes les catégories des 'autres personnes' visées dans l'article 2.1 de la convention (voir Rapport V (1), conférence internationale du travail, 107ème session, 2018, ILC.108/V/1, point 10).

3) La prise de mesures pour protéger ces personnes de manière efficace.

Actuellement, outre le dispositif légal existant, quelques conventions collectives tiennent compte du risque accru de violence ou de harcèlement moral en lien avec le secteur, et plus particulièrement le travail de nuit[1].
En vertu de l'article 9 de la convention l'employeur est tenu de prendre un certain nombre de mesures pour prévenir la violence et le harcèlement au travail.

Les États doivent adopter, à cette fin, une législation leur prescrivant, « dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable », en fonction de leur degré de contrôle, de prendre des mesures appropriées, et en particulier :

1) L'adoption et la mise en œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, d'une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement.

2) La prise en 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.

3) L'identification des dangers et l'évaluation des risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et la prise de mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques.

4) La communication aux travailleurs et autres personnes concernées des informations et l'octroi d'une formation sur les dangers et les risques 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 du lieu de travail.

La loi du 4 août 1996 précitée et le code du bien-être développent précisément et de manière exhaustive chacun des thèmes de cet article.

En effet, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail font partie des manifestations des risques psychosociaux au travail que l'employeur est obligé d'intégrer dans la politique de prévention

[1] C.C.T. du 8 avril 1998 de la C.P. des constructions métalliques, mécaniques et électriques à propos du travail de nuit et C.C.T. du 9 septembre 1998 conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération des métaux, concernant l'encadrement sectoriel des régimes de travail de nuit

de l'entreprise comme les autres risques pouvant porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs. Le système dynamique de gestion des risques doit intégrer la prévention de ces risques sur le lieu du travail.

L'employeur doit notamment :

- réaliser une analyse des risques psychosociaux a priori avec la participation des travailleurs en vue d'identifier les situations qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail ;
- si un danger est constaté, réaliser des analyses de risques a posteriori dans des situations de travail collectives spécifiques ;
- prendre les mesures de prévention nécessaires sur base de l'analyse des risques pour combattre les risques psychosociaux au travail. Ces mesures de prévention peuvent prendre trois formes, selon que leur but est d'éliminer les dangers, de prévenir les dommages ou de limiter les dommages ;
- désigner un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail qui soutient l'employeur dans la mise en œuvre de sa politique de prévention et éventuellement des personnes de confiance qui interviennent en première ligne;
- mettre en place une procédure interne à l'entreprise permettant aux travailleurs individuels d'introduire une demande d'intervention psychosociale informelle ou formelle qui contribue à la limitation des dommages ;
- informer les personnes concernées en interne (ligne hiérarchique, travailleurs, membres du Comité pour la prévention et la protection au travail) et leur dispenser la formation nécessaire.

L'employeur doit par ailleurs organiser des évaluations régulières de sa politique de prévention. Il doit corriger et adapter les mesures de prévention en fonction des résultats des analyses des risques.

La consultation des travailleurs et de leurs représentants à l'adoption et la mise en œuvre de la politique de prévention se fait par l'intermédiaire du Comité pour la prévention et la protection au travail, de la délégation syndicale, ou à défaut, des travailleurs.

V. Contrôle de l'application et moyens de recours et de réparation (article 10 de la convention)

L'article 10 énonce une série de mécanismes que doivent prévoir les Etats en vue d'assurer une protection effective des personnes qui s'estiment victimes, à savoir :

1) La garantie d'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, qui soient sûrs, équitables et efficaces, tels que:

- 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;
- des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail;
- des tribunaux et autres juridictions;
- des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles;
- des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes.

L'adverbe « notamment» ayant été remplacé au cours des travaux par l'adverbe « tels que», il faut tout d'abord insister sur le fait que la liste des moyens de recours est exemplative (Conférence internationale du travail, compte-rendu 7 B, point 792 et suivants). Les moyens de recours des personnes qui s'estiment victimes peuvent dès lors être différents. Dans cette mesure, cette liste est rencontrée par la législation belge pour l'ensemble des points.

En Belgique chaque entreprise doit disposer d'une procédure interne spécifique qui est accessible aux travailleurs qui estiment subir un dommage découlant des risques psychosociaux au travail, dont la violence et le harcèlement moral.

Cette procédure contient deux types d'interventions :

- l'intervention psychosociale informelle conciliatoire et confidentielle. Le travailleur peut introduire auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux une demande d'intervention psychosociale informelle. Cette intervention consiste à rechercher une solution de manière informelle au moyen d'entretiens, d'interventions auprès d'une autre personne de l'entreprise ou d'une conciliation entre les personnes impliquées. Si cette phase ne donne pas de résultat, le travailleur peut encore introduire une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

- l'intervention psychosociale formelle. Le travailleur peut décider de faire appel directement à la voie formelle après avoir reçu l'information sur les différentes procédures existantes ou l'utiliser suite à l'échec de la procédure informelle. La demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail est introduite auprès du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux qui va procéder à une analyse de la situation. Elle consiste à demander à l'employeur de prendre les mesures collectives et individuelles appropriées suite à l'analyse de la situation de travail et aux propositions de mesures, faites par le conseiller en prévention et mentionnées dans un avis. Avant de rendre son avis le conseiller en prévention propose des mesures conservatoires à l'employeur si la gravité des faits le requiert.

Cette procédure interne qui doit être décrite dans le règlement de travail de l'entreprise est accessible aux travailleurs et personnes assimilées.

Si malgré l'utilisation de cette procédure interne, la situation problématique persiste, le travailleur peut faire appel à l'inspection du contrôle du bien-être ou faire appel aux instances judiciaires.

L'inspection utilisera ses pouvoirs (avertissement, mise en demeure, injonction de mesures…) pour que des mesures appropriées puissent être prises, si nécessaire.

En cas d'échec des démarches de l'inspection, celle-ci pourra dresser un procès-verbal qui sera transmis à l'auditeur du travail. L'auditorat du travail jugera de la nécessité ou non d'engager des poursuites pénales.

Enfin le travailleur qui estime être l'objet d'harcèlement moral ou de violence sur le lieu de travail, peut, après les étapes internes ou directement, introduire une action en justice auprès du tribunal du travail. Ce dernier pourra octroyer des dommages et intérêts aux victimes, ordonner la cessation des faits à son auteur et imposer des mesures à l'employeur. Ces procédures sont également accessibles

aux employeurs ou tiers (indépendant, chercheur d'emploi, candidat à un emploi…) qui s'estiment victimes de comportements abusifs de la part de travailleurs.

Toutefois, si le travailleur intente une action directement devant les juridictions du travail sans passer par la procédure interne, le tribunal peut ordonner au travailleur de passer par cette procédure et suspendre la procédure judiciaire en attendant les résultats de la procédure interne.

Par ailleurs, la personne qui s'estime victime de comportements abusifs discriminatoires peut également s'adresser à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) et à Unia pour la recherche d'une solution sur le lieu de travail avec l'employeur- même concomitamment à la procédure interne- ou pour agir en justice.

La possibilité de faire appel à un médiateur agréé est également suggérée dans la loi.

Un mécanisme spécifique de protection contre les représailles est prévu par la législation pour le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle, une plainte auprès des instances judiciaires (inspection, police, auditorat, juge d'instruction) après avoir tenté la procédure interne, une action en justice pour faire valoir ses droits ou qui a déposé un témoignage (direct) au cours de la procédure interne ou un témoignage en justice.

Ainsi, pour éviter que le travailleur qui s'estime victime d'un comportement abusif au travail n'ose pas exposer la situation en raison d'une crainte de représailles au niveau professionnel, le législateur a prévu que l'employeur ne puisse pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la demande, la plainte, l'action en justice ou le témoignage. Il ne peut pas non plus prendre de mesures préjudiciables sauf si elles ont pour objectif de mettre fin aux faits et présentent un caractère proportionnel et raisonnable.

Les lois de lutte contre les discriminations prévoient également la possibilité pour les victimes de demander auprès des tribunaux l'octroi des dommages et intérêts, la cessation des faits et développent également un mécanisme de protection contre les représailles.

Les autres mesures d'assistance sont communes à celles de toutes victimes d'infractions pénales.

2) La protection de la vie privée des personnes concernées et la confidentialité, dans la mesure du possible et selon qu'il convient, en veillant à ce que les exigences en la matière ne soient pas appliquées abusivement.

En Belgique, tant la personne de confiance que le conseiller en prévention aspects psychosociaux sont tenus au secret professionnel visé à l'article 458 du code pénal. Ils n'agissent que sur mandat du travailleur qui s'estime victime, comme c'est le cas pour les intervenants de l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes et d'Unia.

3) La fixation de sanctions, s'il y a lieu.

La législation belge contient différentes sanctions pénales :

- Le Code pénal social

Les infractions aux dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et du code du bien-être au travail sont constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.

Les articles 119 à 122 du Code pénal social érigent en infraction et déterminent les sanctions applicables pour les actes de violence ou d'harcèlement moral ou sexuel au travail et le non-respect par l'employeur des obligations qui découlent de la loi relative au bien-être et de son code.

Les comportements abusifs subis par des travailleurs de la part de tiers qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont visés par le code pénal social. Par contre si les tiers, tels que les chercheurs d'emploi, les candidats à un emploi, les travailleurs licenciés et les indépendants subissent un comportement abusif de la part d'un travailleur, l'infraction relèvera du code pénal.

- Le Code pénal

Le Code pénal prévoit l'infraction spécifique de harcèlement dans son article 442bis mais également les infractions d'homicides, d'attentat à la pudeur, de coups et blessures, de traitement inhumain ou dégradant, de calomnie et de diffamation qui sont sanctionnées indépendamment du lieu où elles ont été commises.

Certaines de ces infractions prévoient un alourdissement des peines quand les faits sont liés à un critère de discrimination (circonstances aggravantes).

- L'article 25 de loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie punit quiconque, dans le domaine des relations de travail, commet une discrimination, et donc un comportement abusif discriminatoire, à l'égard d'une personne fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

Cet article pourra être appliqué pour les faits commis vis-à-vis par exemple des candidats à un emploi, un indépendant, un travailleur licencié.

- La loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination

L'objectif de cette loi est de renforcer l'arsenal juridique existant en développant les instruments de lutte contre les phénomènes sexistes.

Le sexisme a été défini par la loi comme étant « *tout geste ou comportement qui, dans les circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite essentiellement à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité* ».

Outre la définition du sexisme, la loi tend à sanctionner ce comportement par une peine d'amende et/ou d'emprisonnement.

4) L’accès effectif 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 pour les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail.

Les victimes de comportements de violence et de harcèlement fondés sur le genre et de harcèlement sexuel peuvent faire appel aux mêmes moyens d’action que ceux décrits au point 1 de l’article 10.

En outre, l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes est habilité à aider, dans les limites de son objet, toute personne sollicitant une consultation sur l’étendue de ses droits et obligations. Cette aide permet à son/sa bénéficiaire d’obtenir des informations et des conseils sur les moyens de faire valoir ses droits. L’Institut est également habilité à agir en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l’application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail et des lois pénales et autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l’égalité des femmes et des hommes.

5) La reconnaissance des effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, l’atténuation de son impact dans le monde du travail.

L’Institut a mené en 2017 une enquête nationale avec certains partenaires sur l’impact de la violence entre partenaires sur le travail, les travailleurs et les lieux de travail en Belgique. Les résultats confirment une fois encore les chiffres noirs en matière de violence entre partenaires en Belgique. Environ 28 % des répondants ont indiqué avoir été confrontés à de la violence entre partenaires au cours de leur vie. Cette enquête a aussi révélé que pour 72,9 % des victimes, les violences subies ont eu un impact sur leur vie professionnelle. En outre, 58 % des victimes rapportent que la violence s’est produite sur le lieu de travail ou à proximité. Enfin, les résultats montrent que la violence entre partenaires peut aussi avoir des conséquences pour les employeurs.

L’aptitude au travail d’une victime de violence domestique peut diminuer (à cause d’une baisse de concentration, d’attention, de fatigue, de nervosité, d’une prise médicamenteuse…). Ce qui peut avoir des conséquences directes sur la sécurité du travailleur (et des autres travailleurs) en fonction du poste occupé par cette personne. En outre la violence peut avoir un impact sur les collègues : créer du stress ou de l’inquiétude pour la sécurité de la victime ou être source de conflit et de tensions entre la victime et ses collègues, entre autres, vu l’augmentation de la charge de travail des collègues crée par l’absentéisme de la victime.

Les absences, les interruptions et le stress causés par la violence entre partenaires entraînent une perte de production importante qui serait estimée à 288 millions d’euros par an.

L'Institut a élaboré un manuel pour les entreprises en collaboration avec Pour La Solidarité et dans le cadre du projet CEASE. Le projet CEASE vise à construire un réseau européen d'entreprises, associations et structures publiques engagées volontairement afin de prévenir et lutter contre la violence entre partenaires.

Le manuel offre des conseils concrets au monde des entreprises dans le cadre de la mise en œuvre de l'article 17 de la Convention d'Istanbul, de l'article 10 f de la convention 190 et de l'article 18 de sa recommandation, et ce dans le cadre des mesures juridiques et autres existantes en Belgique.

Le guide pratique précité, intitulé « Même au travail, ne détournez pas le regard », donne des conseils aux employeurs et présente des bonnes pratiques selon les trois axes suivants :

- Favoriser un environnement bienveillant et à l'écoute,
- Accueillir la parole et orienter,
- Soutenir un employé (une employée) au quotidien.

6) La garantie 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.

Il s'agit d'un principe contenu dans la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Ce principe est mis en œuvre dans les articles I.2-25 et 26 du Code du bien-être au travail que l'employeur peut concrétiser dans ses procédures internes relatives aux comportements abusifs.

Les articles I.2-25 et 26 du Code du bien-être au travail précisent que l'employeur doit faire en sorte que tout travailleur, en cas de danger grave et immédiat pour sa propre sécurité ou celle d'autres personnes, puisse, en cas d'impossibilité de contacter le membre compétent de la ligne hiérarchique ou le service interne et en tenant compte de ses connaissances et moyens techniques, prendre les mesures appropriées pour éviter les conséquences d'un tel danger. Son action ne peut entraîner pour lui aucun préjudice, à moins qu'il n'ait agi de manière inconsidérée ou qu'il n'ait commis une faute lourde.

Un travailleur qui, en cas de danger grave et immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées. Il doit en informer immédiatement le membre compétent de la ligne hiérarchique et le service interne.

Est visée en l'espèce la situation très spécifique où le comportement de violence ou de harcèlement moral, au vu de sa gravité pour l'intégrité physique, ne permet pas, en l'espèce, au travailleur de continuer à réaliser ses tâches. Cela visera surtout des situations de violence physique mais il est tout à fait imaginable qu'une des conduites constitutives de harcèlement moral soit à ce point abusive qu'elle aboutisse à la nécessité de se retirer temporairement du poste de travail.

En outre, l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail permet le maintien de la rémunération du travailleur qui ne peut poursuivre le travail auquel il est occupé pour une cause indépendante de sa volonté.

L'article 10 de la convention énonce également l'obligation des États de prendre des mesures appropriées pour suivre et faire appliquer la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. L'État doit effectivement 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.

En Belgique, les différents acteurs qui assurent le respect de la législation nationale relative à la violence et au harcèlement moral au travail sont les suivants :

- L'inspection du Contrôle du bien-être au travail (CBE) a pour mission de conseiller les employeurs en matière de bien-être et de contrôler l'application de la réglementation sur le bien-être au travail (par le biais d'avis, d'avertissements, de mise en demeure). Selon le Code pénal social, l'inspection du contrôle du bien-être au travail dispose du pouvoir d'enjoindre des mesures pour prévenir les menaces à la santé ou la sécurité et du pouvoir d'ordonner la cessation du travail.

- L'inspection du Contrôle des lois sociales est l'inspection compétente pour contrôler le respect de la législation fédérale de lutte contre les discriminations. Comme mentionné ci-dessus, le harcèlement basé sur un critère de nationalité, d'ascendance ou d'origine nationale ou ethnique est sanctionné pénalement.

Un recours est légalement institué contre les mesures prescrites par ces inspections. L'action est formée et instruite selon les formes du référé, auprès du président du tribunal du travail.

Le président exerce un contrôle :

- sur la légalité des mesures prises. Les mesures prises en méconnaissance des dispositions du Code pénal social sont nulles ;
- sur l'opportunité de leur maintien. Il peut accorder une suppression totale, partielle ou conditionnelle des mesures.

- Les services de police traitent également les infractions de droit pénal commun.

VI. Orientation, formation et sensibilisation (article 11 de la convention)

L'article 11 veille à une sensibilisation accrue à ces questions.

De façon plus spécifique, en matière de prévention, les États doivent assurer la sensibilisation des personnes concernées par ce type de comportement. Ils doivent s'efforcer notamment de garantir que:

- 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 traitent la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ;
- des orientations, des formations, des ressources ou d'autres outils concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail soient mis à la disposition des autorités compétentes, des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations ;
- des initiatives soient prises sur le sujet, notamment des campagnes de sensibilisation.

Les États membres sont tenus de consulter les partenaires sociaux sur ces questions. En Belgique la Commission permanente sensibilisation et communication du Conseil supérieur pour la prévention et la protection du travail évalue les actions en matière de communication concernant le bien-être au travail qui ont été menées à l'initiative du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ('ETCS') et peut

faire des propositions relatives à la communication en matière de bien-être au travail en général et relatives au plan d'action rédigé par le SPF ETCS.

En Belgique, depuis l'entrée en vigueur des dispositions relatives à la violence, au harcèlement moral et au harcèlement sexuel au travail dans la législation relative au bien-être au travail en 2002, le SPF ETCS a développé de multiples actions de sensibilisation sur le sujet (spot tv-radio, journée d'études) auprès des responsables d'entreprise et des représentants des travailleurs, il a mis en œuvre de nombreuses recherches scientifiques ayant abouti à des outils et de nombreuses brochures à destination du public et a créé des réseaux de personnes de confiance et de conseillers en prévention spécialisés. Ces informations sont disponibles sur les site général du SPF ETCS (https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail) et sur le site spécifique de Beswic-Centre de connaissance belge sur le bien-être au travail (www.beswic.be).

L'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes met gratuitement à disposition des citoyen-ne-s une grande variété de publications et d'études sur des thématiques relatives à l'égalité de genre comme le sexisme.

Unia et l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes collaborent pour informer et sensibiliser aux aspects discriminatoires de la violence et du harcèlement moral. Voici quelques exemples d'initiatives :

- formation annuelle pour l'Institut de formation judiciaire ;
- formation annuelle à destination des personnes de confiance et des conseillers en prévention pour les entreprises bénéficiant d'un plan de diversité auprès d'Actiris ;
- formation à l'intention des inspecteurs du Contrôle des lois sociales ;
- formation d'une journée organisée par Co-Prev, l'organisme qui regroupe tous les Services Externes pour la Prévention et la Protection au Travail agrées en Belgique ;
- pour l'Institut, formation d'une journée sur la dimension de genre dans le bien-être au travail dans le cadre du réseau des personnes de confiance organisé par le SPF ETCS.

VII. Méthodes d'application (article 12 de la convention)

Les dispositions de la 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 (articles 13 à 20)

Les articles 12 à 20 contiennent les dispositions de procédure usuelles.

Conclusion

En conclusion, l'état actuel de nos dispositions légales et réglementaires tant au niveau fédéral qu'au niveau de la Région wallonne, la Communauté française et la Cocof répond aux prescriptions prévues par la convention n°190.

Comme aucun obstacle ne s'oppose à la ratification de la présente convention, le Gouvernement a l'honneur de vous soumettre un projet décret portant assentiment à celle-ci.

Les assemblées des Régions et des Communautés devront également donner leur assentiment à la convention n°190 qui est un traité mixte. En effet, l'État fédéral, les Communautés et les Régions sont chacun compétents pour traiter des discriminations (dont les comportements abusifs discriminatoires et le harcèlement sexuel) dans les matières qui relèvent de leurs compétences. Est visée par le champ d'application de la convention la compétence des Régions en matière de placement des travailleurs et des programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi et la compétence des Communautés en matière de formation en alternance.

C. Nature de la convention sur le plan interne

Le caractère mixte (État fédéral/Régions/Communautés/Commission communautaire française) de la Convention a été établi lors de la réunion du Groupe de travail traités mixtes du 18 mai 2021.

D. Commentaires des articles du décret

Article 1er

Cet article n'appelle aucun commentaire.

Article 2

Cet article n'appelle aucun commentaire.

International Labour Conference
Conférence internationale du Travail

CONVENTION 190

CONVENTION
CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE
AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK,
ADOPTED BY THE CONFERENCE
AT ITS ONE HUNDRED AND EIGHTH SESSION,
GENEVA, 21 JUNE 2019

CONVENTION 190

CONVENTION
CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE
ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL,
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE
À SA CENT HUITIÈME SESSION,
GENÈVE, 21 JUIN 2019

CONVENTION
CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th (Centenary) Session on 10 June 2019, and

Recalling that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and

Recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence and harassment, and

Recognizing that violence and harassment in the world of work can constitute a human rights violation or abuse, and that violence and harassment is a threat to equal opportunities, is unacceptable and incompatible with decent work, and

Recognizing the importance of a work culture based on mutual respect and dignity of the human being to prevent violence and harassment, and

Recalling that Members have an important responsibility to promote a general environment of zero tolerance to violence and harassment in order to facilitate the prevention of such behaviours and practices, and that all actors in the world of work must refrain from, prevent and address violence and harassment, and

Acknowledging that violence and harassment in the world of work affects a person's psychological, physical and sexual health, dignity, and family and social environment, and

CONVENTION CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL

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;

Recognizing that violence and harassment also affects the quality of public and private services, and may prevent persons, particularly women, from accessing, and remaining and advancing in the labour market, and

Noting that violence and harassment is incompatible with the promotion of sustainable enterprises and impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation, and productivity, and

Acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls, and recognizing that an inclusive, integrated and gender-responsive approach, which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations, is essential to ending violence and harassment in the world of work, and

Noting that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that governments, employers' and workers' organizations and labour market institutions can help, as part of other measures, to recognize, respond to and address the impacts of domestic violence, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019:

I. Definitions

Article 1

1. For the purposes of this Convention:

(a) the term "violence and harassment" in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;

(b) the term "gender-based violence and harassment" means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.

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. 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. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

II. Scope

Article 2

1. This Convention protects workers and other persons in the world of work, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer.

2. This Convention applies to all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.

Article 3

This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work:

(a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;

(b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities;

(c) during work-related trips, travel, training, events or social activities;

(d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies;

(e) in employer-provided accommodation; and

(f) when commuting to and from work.

III. Core principles

Article 4

1. Each Member which ratifies this Convention shall respect, promote and realize the right of everyone to a world of work free from violence and harassment.

2. Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with representative employers' and workers' organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work. Such an approach should take into account violence and harassment involving third parties, where applicable, and includes:

(a) prohibiting in law violence and harassment;

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. 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. 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

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. 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. 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) ensuring that relevant policies address violence and harassment;

(c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;

(d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;

(e) ensuring access to remedies and support for victims;

(f) providing for sanctions;

(g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness, in accessible formats as appropriate; and

(h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment, including through labour inspectorates or other competent bodies.

3. In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2 of this Article, each Member shall recognize the different and complementary roles and functions of governments, and employers and workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.

Article 5

With a view to preventing and eliminating violence and harassment in the world of work, each Member shall respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, as well as promote decent work.

Article 6

Each Member shall adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination in employment and occupation, including for women workers, as well as for workers and other persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work.

IV. Protection and prevention

Article 7

Without prejudice to and consistent with Article 1, each Member shall adopt laws and regulations to define and prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.

b) garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement;

c) adopter une stratégie globale afin de mettre en œuvre 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. Lorsqu'il adopte et met en œuvre 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

Each Member shall take appropriate measures to prevent violence and harassment in the world of work, including:

(a) recognizing the important role of public authorities in the case of informal economy workers;

(b) identifying, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned and through other means, the sectors or occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment; and

(c) taking measures to effectively protect such persons.

Article 9

Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:

(a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment;

(b) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the management of occupational safety and health;

(c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and

(d) provide to workers and other persons concerned information and training, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on the rights and responsibilities of workers and other persons concerned in relation to the policy referred to in subparagraph (a) of this Article.

V. Enforcement and remedies

Article 10

Each Member shall take appropriate measures to:

(a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;

(b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work, such as:

Article 8

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

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 œuvre, 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

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour:

a) suivre et faire appliquer la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;

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) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;
(ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;
(iii) courts or tribunals;
(iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and
(v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;

(c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused;

(d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;

(e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;

(f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;

(g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management; and

(h) ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law.

VI. Guidance, training and awareness-raising

Article 11

Each Member, in consultation with representative employers' and workers' organizations, shall seek to ensure that:

(a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;

(b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training or other tools, in

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;

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;

d) prévoir des sanctions, s'il y a lieu, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail;

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;

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;

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;

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

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

accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment; and

(c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.

VII. Methods of application

Article 12

The provisions of this Convention shall be applied by means of national laws and regulations, as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary.

VIII. Final provisions

Article 13

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 14

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 15

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

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. 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. Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général.

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. 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. 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. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 17

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 18

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 19

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 15 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 20

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Article 16

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. 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. 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. 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.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its One hundred and eighth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-first day of June 2019.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this day of June 2019:

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa cent huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le vingt et unième jour de juin 2019.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce jour de juin 2019:

The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,

The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,