

	
COMMISSION COMMUNAUTAIRE COMMUNE DE BRUXELLES-CAPITALE	GEMEENSCHAPPELIJKE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE VAN BRUSSEL- HOOFDSTAD
Avant-projet d'ordonnance portant assentiment à: La Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, adoptée par l'Organisation internationale du travail lors de sa 108^{ème} session le 21 juin 2019	Voorontwerp van ordonnantie houdende instemming met: Het Verdrag nr. 190 betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie in haar 108^{ste} zitting op 21 juni 2019
Le Collège réuni de la Commission communautaire commune,	Het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie,
Sur la proposition des Membres du Collège réuni, compétents pour les Relations extérieures,	Op de voordracht van de Leden van het Verenigd College, bevoegd voor Externe Betrekkingen,
Après délibération,	Na beraadslaging,
<u>ARRETE</u>	<u>BESLUIT</u>
Les Membres du Collège réuni, compétents pour les Relations extérieures, sont chargés de présenter, au nom du Collège réuni, à l'Assemblée réunie le projet d'ordonnance dont la teneur suit:	De Leden van het Verenigd College bevoegd voor Externe Betrekkingen zijn gelast, in naam van het Verenigd College, bij de Verenigde Vergadering het ontwerp van ordonnantie in te dienen waarvan de tekst volgt:
Article 1^{er}. La présente ordonnance règle une matière visée à l'article 135 de la Constitution.	Artikel 1. Deze ordonnantie regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 135 van de Grondwet.
Art. 2. La Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, adoptée par l'Organisation internationale du travail lors de sa 108 ^{ème} session le 21 juin 2019, sortira son plein et entier effet.	Art. 2. Het Verdrag nr. 190 betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie in haar 108 ^{ste} zitting op 21 juni 2019, zal volkomen gevolg hebben.

Bruxelles le	Brussel,
Le Président du Collège réuni,	De Voorzitter van het Verenigd College,
<p style="text-align: center;">R. VERVOORT</p>	
Les Membres du Collège réuni, en charge des Prestations familiales, du Budget, de la Fonction publique et des Relations extérieures,	De Leden van het Verenigd College bevoegd voor de Gezinsbijslagen, Begroting, Openbaar Ambt en Externe betrekkingen,
<div style="text-align: center;">  B. CLERFAYT </div> <div style="text-align: center;">  S. GATZ </div>	



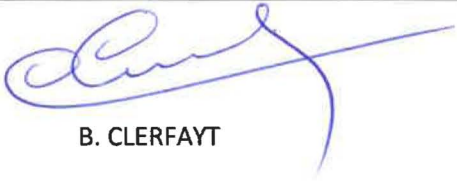
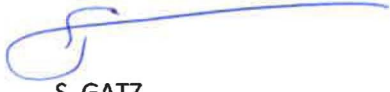
COMMISSION COMMUNAUTAIRE COMMUNE DE BRUXELLES-CAPITALE	GEMEENSCHAPPELIJKE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE VAN BRUSSEL- HOOFDSTAD
<p align="center">Avant-projet d'ordonnance</p> <p align="center">portant assentiment à</p> <p align="center">La Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, adoptée par l'Organisation internationale du travail lors de sa 108^{ème} session le 21 juin 2019</p>	<p align="center">Voorontwerp van ordonnantie</p> <p align="center">houdende instemming met</p> <p align="center">Het Verdrag nr. 190 betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen door de Internationale Arbeidsorganisatie in haar 108^{ste} zitting op 21 juni 2019</p>
<p align="center">Exposé des motifs</p>	<p align="center">Memorie van toelichting</p>
<p align="center">I. Introduction</p>	<p align="center">I. Inleiding</p>
<p>La Convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail a été adoptée le 21 juin 2019. Elle est entrée en vigueur le 25 juin 2021.</p>	<p>Het Verdrag nr. 190 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) betreffende geweld en intimidatie op het werk is op 21 juni 2019 aangenomen. Het is op 25 juni 2021 in werking getreden.</p>
<p>Il s'agit du premier instrument international qui reconnaît le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre.</p>	<p>Het is het eerste internationale instrument dat het recht van éénieder erkent op een arbeidswereld zonder geweld en intimidatie, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie.</p>
<p>La Convention est donc particulièrement novatrice puisqu'elle reconnaît que la violence et le harcèlement fondés sur le genre constituent un problème systémique qui trouve sa source dans des rapports de pouvoir inégaux au sein de la société et dans le monde du travail.</p>	<p>Het Verdrag is daarom bijzonder vernieuwend in die zin dat het erkent dat geweld en intimidatie op grond van geslacht een structureel probleem is dat geworteld is in ongelijke machtsverhoudingen in de samenleving en in de arbeidswereld.</p>
<p>Par conséquent, la Convention n°190 demande aux Etats membres d'adopter une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, afin de prévenir et</p>	<p>Daarom verzoekt Verdrag nr. 190 de Lidstaten een inclusieve, genderbewuste en geïntegreerde aanpak te volgen om geweld en intimidatie op het werk te voorkomen en uit te bannen.</p>

éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.	
Les normes de la Convention sont complétées par la recommandation n° 206. La recommandation n'est pas contraignante mais elle vient compléter et concrétiser les dispositions de la Convention.	De normen van het Verdrag worden aangevuld met Aanbeveling nr. 206. De aanbeveling is niet bindend, maar vult de bepalingen van het verdrag aan en geeft er inhoud aan.
II. Contenu	II. Inhoud
Dans son préambule, l'OIT affirme que la violence et le harcèlement constituent une menace pour l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec un travail décent. L'OIT souligne l'importance d'une culture du travail fondée sur le respect mutuel et la dignité humaine afin de prévenir la violence et le harcèlement.	In de preambule stelt de IAO dat geweld en intimidatie een bedreiging vormen voor gelijke kansen en onaanvaardbaar en onverenigbaar zijn met waardig werk. De IAO wijst op het belang van een werkcultuur die gebaseerd is op wederzijds respect en menselijke waardigheid, om geweld en intimidatie te voorkomen.
I. Définitions	I. Definities
L'article 1er définit les termes suivants : "violence et harcèlement" et "violence et harcèlement fondés sur le genre".	Artikel 1 definieert de volgende begrippen : 'geweld en intimidatie' en 'gendergerelateerd geweld en intimidatie'.
II. Champ d'application	II. Toepassingsgebied
En vertu de l'article 2 la Convention protège tous les travailleurs, quel que soit leur statut contractuel, notamment les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, etc. La Convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.	Krachtens artikel 2 beschermt het Verdrag alle werknemers, ongeacht hun contractuele status, met inbegrip van stagiairs en leerlingen, werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd, vrijwilligers, werkzoekenden, enz. Het Verdrag is van toepassing op alle sectoren, zowel de private als de openbare sector, zowel in de formele als de informele economie, en zowel in stedelijke als in plattelandsgebieden.
L'article 3 décrit les moments et les lieux où la Convention s'applique. Il s'agit non seulement du lieu de travail en lui-même, mais également le domicile en cas de télétravail, les lieux de pauses, de repas, les sanitaires, vestiaires,... La Convention s'applique aussi à l'occasion de déplacements, de	Artikel 3 beschrijft de tijden en plaatsen waarop het Verdrag van toepassing is. Dit omvat niet alleen de werkplek zelf, maar ook de woning in geval van telewerk, pauze- en maaltijdruimten, sanitaire voorzieningen, kleedruimten, enz. Het Verdrag is ook van toepassing ter gelegenheid van

voyages, de formations, d'évènements ou d'activités sociales liés au travail. Les trajets entre le domicile et le lieu de travail sont également couverts.	werkgerelateerde verplaatsingen, reizen, opleidingen, evenementen of sociale activiteiten. Ook het woon-werkverkeer van en naar het werk wordt gedekt.
<i>III. Principes fondamentaux</i>	<i>IV. Basisbeginselen</i>
L'article 4 stipule que tout Etat membre qui ratifie la présente Convention doit respecter, promouvoir et réaliser le droit à un monde du travail exempt de violence et d'intimidation. Une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre est définie conformément à la législation et aux circonstances nationales et en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs. Cet article décrit également ce que cette approche devrait inclure.	Artikel 4 stelt dat elke Lidstaat dat dit Verdrag ratificeert, het recht op een arbeidswereld zonder geweld en intimidatie moet eerbiedigen, bevorderen en verwezenlijken. In overeenstemming met de nationale wetgeving en omstandigheden en in overleg met de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, wordt een inclusieve, geïntegreerde en genderbewuste aanpak vastgelegd. Dit artikel beschrijft ook wat deze aanpak moet omvatten.
Chaque membre doit respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que promouvoir le travail décent. Les principes et droits fondamentaux sont la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (article 5).	Elke Lidstaat dient de fundamentele beginselen en rechten op het werk te eerbiedigen, bevorderen en verwezenlijken, alsook waardig werk te bevorderen. De fundamentele beginselen en rechten zijn de vrijheid van vereniging en de daadwerkelijke erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen, de uitbanning van alle vormen van gedwongen en verplichte arbeid, de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid en de uitbanning van discriminatie in arbeid en beroep (art. 5).
Selon l'article 6, chaque Etat membre doit établir des lois, des règlements et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession.	Volgens artikel 6 moet elke Lidstaat wetten, regelgeving en beleidsmaatregelen opstellen ter waarborging van het recht op gelijkheid en non-discriminatie in arbeid en beroep.
<i>VI. Protection et prévention</i>	<i>VI. Bescherming en preventie</i>
Chaque Etat membre doit établir des lois et des règlements définissant et interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre (article 7). Des mesures appropriées doivent également être prises (art. 8).	Elke Lidstaat stelt wetten en regelgeving op om geweld en intimidatie op het vlak van werk, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimatie, te definiëren en verbieden (art. 7). Daarnaast dienen ook passende maatregelen te worden genomen (art. 8).

<p>Chaque Etat membre doit également adopter des lois et règlements prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées, proportionnées à leur capacité de contrôle, pour prévenir la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre (art. 9).</p>	<p>Ook stelt elke Lidstaat wetten en bepalingen op die werkgevers verplichten om passende maatregelen te nemen die in verhouding staan tot hun controlemogelijkheid om geweld en intimidatie met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie, te voorkomen (art. 9).</p>
<p><i>V. Moyens de recours et de réparation</i></p>	<p><i>VI. Handhaving en rechtsmiddelen</i></p>
<p>Chaque Etat membre devra suivre et faire appliquer le respect des lois et réglementations nationales concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Les Etats membres garantiront un accès facile à des moyens de recours appropriés et efficaces et à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends sûrs, équitables et efficaces. Le cas échéant, des sanctions sont prévues. Les victimes doivent avoir accès à des mécanismes de plaintes et de règlement des différends, à un soutien, à des services et des moyens de recours prenant en compte la dimension de genre, sûrs et efficaces. Les exigences en matière de vie privée et de confidentialité ne doivent pas faire l'objet d'abus. Tout Etat membre doit veiller à ce que l'inspection du travail et, le cas échéant, d'autres autorités compétentes, soient habilitées à traiter de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (art. 10).</p>	<p>Elke Lidstaat dient toe te zien op de naleving van de nationale wet- en regelgeving inzake geweld en intimidatie op het vlak van werk en deze naleving af te dwingen. De Lidstaten zorgen voor gemakkelijke toegang tot passende en doeltreffende rechtsmiddelen en veilige, eerlijke en doeltreffende mechanismen en procedures voor rapportage en geschillenbeslechting. Desgevallend dienen sancties te worden voorzien. Slachtoffers dienen toegang te hebben tot genderbewuste, veilige en doeltreffende klachten en geschillenbeslechtsmechanismen, ondersteuning, diensten en rechtsmiddelen. Er mag geen misbruik worden gemaakt van de vereisten inzake privacy en vertrouwelijkheid. Elke Lidstaat zorgt dat de arbeidsinspecties en desgevallend andere relevante instanties bevoegd zijn om geweld en intimidatie in de arbeidswereld aan te pakken (art. 10).</p>
<p><i>VI. Orientations, formation et sensibilisation</i></p>	<p><i>VI. Begeleiding, opleiding en bewustmaking</i></p>
<p>Chaque Etat membre s'efforce, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, de traiter de la violence et du harcèlement dans les politiques nationales pertinentes et de prendre des initiatives, notamment des campagnes de sensibilisation. Les employeurs, les travailleurs et leurs organisations, ainsi que les autorités compétentes, doivent bénéficier d'orientations,</p>	<p>Elke Lidstaat streeft ernaar om in overleg met de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties geweld en intimidatie aan te pakken in het relevante nationale beleid en initiatieven te nemen waaronder bewustmakingscampagnes. Werkgevers, werknemers en hun organisaties, alsook de bevoegde autoriteiten dienen begeleiding,</p>

de ressources, de formations ou d'autres outils (article 11).	middelen, opleiding of andere instrumenten ter beschikking te krijgen (art. 11).
<i>VII. Méthodes d'application</i>	<i>VII. Toepassingsgebied</i>
L'article 12 décrit les différentes méthodes d'application. Les dispositions de la présente Convention sont appliquées, entre autres, par des lois et règlements, par l'extension ou l'adaptation des mesures existantes dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail et par l'élaboration de mesures spécifiques si nécessaire.	Artikel 12 beschrijft de verschillende toepassingswijzen. De bepalingen van dit Verdrag worden onder meer toegepast via wet- en regelgeving, de uitbreiding of aanpassing van bestaande maatregelen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk en de ontwikkeling van specifieke maatregelen waar nodig.
<i>VIII. Dispositions finales</i>	<i>VIII. Slotbepalingen</i>
Les dispositions finales traitent, entre autres, de l'enregistrement (art. 13), de l'entrée en vigueur (art. 14), de la dénonciation (art. 15), de la notification (art. 16), de la communication au Secrétaire général des Nations Unies (art. 17), des rapports sur l'application de la Convention (art. 18), de la révision (art. 19) et des langues officielles (art. 20).	De slotbepalingen betreffen onder meer de registratie (art. 13), de inwerkingtreding (art. 14), de opzegging (art. 15), de notificatie (art. 16), de communicatie aan de secretaris-generaal van de Verenigde Naties (art. 17), de verslaggeving over de toepassing van het Verdrag (art. 18), de herziening (art. 19) en de officiële talen (art. 20).
III. Caractère mixte	III. Gemengd karakter
Lors de sa réunion du 11 février 2020, le groupe de travail sur les traités mixtes (GTTM), un organe consultatif de la Conférence interministérielle sur la politique étrangère (CIPE), a établi le caractère mixte. Tant le gouvernement fédéral que les régions et les communautés ont été déclarés compétents.	Tijdens zijn vergadering van 11 februari 2020 legde de Werkgroep gemengde verdragen (WGGV), adviesorgaan van de Interministeriële Conferentie Buitenlands Beleid (ICBB), het gemengde karakter vast. Zowel de federale overheid als de gewesten en de gemeenschappen werden bevoegd verklaard.
Après l'avis du Conseil d'État n° 68.446 du 15 janvier 2021, qui soulignait le champ d'application très large de la convention, le GTTM du 18 mai 2021 a également reconnu la compétence de la Commission communautaire française et le GTTM du 12 juillet 2022 cella de la Commission communautaire commune.	Ingevolge het advies van de Raad van State nr. 68.446 van 15 januari 2021 dat de nadruk legde op het zeer ruime toepassingsgebied van het verdrag, werd tijdens de WGGV van 18 mei 2021 ook de Franse Gemeenschapscommissie bevoegd verklaard en tijdens de WGGV van 12 juli 2022 ook de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

Dans ce contexte, il peut être fait référence, entre autres, à l'ordonnance du 30 juin 2022 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans les institutions, centres et services relevant de la compétence de la Commission communautaire commune ainsi que dans les Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune.	Er kan in dit kader ondermeer verwezen worden naar de ordonnantie van 30 juni 2022 ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie in de instellingen, centra en diensten die tot de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie behoren alsook in de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.
Bruxelles le	Brussel,
Le Président du Collège réuni,	De Voorzitter van het Verenigd College,
R. VERVOORT	
Les Membres du Collège réuni, en charge des Prestations familiales, du Budget, de la Fonction publique et des Relations extérieures,	De Leden van het Verenigd College bevoegd voor de Gezinsbijslagen, Begroting, Openbaar Ambt en Externe betrekkingen,
 B. CLERFAYT  S. GATZ	

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

 ilo.org/dyn/normlex/fr/f

Preamble

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

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. 1. For the purpose 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.
2. 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. 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. 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

1. 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. 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. 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;
 - (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. 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.

Article 8

1. 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

1. 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

1. Each Member shall take appropriate measures to:
2. (a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;
3. (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:
 - (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;
4. (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;
5. (d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;
6. (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;
7. (f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;

8. (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
9. (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

1. 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 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. 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. 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. 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. 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. 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.

Article 16

1. 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. 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. 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. 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.

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

 ilo.org/dyn/normlex/fr/f

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

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

Rappelant que la Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales;

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

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

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

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

Reconnaissant l'importance d'une culture du travail fondée sur le respect mutuel et la dignité de l'être humain aux fins de la prévention de la violence et du harcèlement;

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

Reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du travail nuisent à la santé psychologique, physique et sexuelle, à la dignité et à l'environnement familial et social de la personne;

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

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

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

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

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

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

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

I. DÉFINITIONS

Article 1

1. 1. Aux fins de la présente convention:

- a) l'expression «violence et harcèlement» dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre;
- b) l'expression «violence et harcèlement fondés sur le genre» s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.

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

II. CHAMP D'APPLICATION

Article 2

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

Article 3

1. La présente convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail:
 - a) sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail;
 - b) sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires;
 - c) à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail;
 - d) dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication;
 - e) dans le logement fourni par l'employeur;
 - f) pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

III. PRINCIPES FONDAMENTAUX

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

IV. PROTECTION ET PRÉVENTION

Article 7

Sans préjudice des dispositions de l'article 1 et conformément à celles-ci, tout Membre doit adopter une législation définissant et interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

Article 8

1. Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment:
 - a) reconnaître le rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle;
 - b) identifier, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement;
 - c) prendre des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace.

Article 9

1. Tout Membre doit adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et en particulier, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable:
 - a) d'adopter et de mettre en oeuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement;
 - b) de tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail;
 - c) d'identifier les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques;
 - d) de fournir aux travailleurs et autres personnes concernées, sous des formes accessibles selon le cas, des informations et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement identifiés et sur les mesures de prévention et de protection correspondantes, y compris sur les droits et responsabilités des travailleurs et autres personnes concernées en lien avec la politique visée à l'alinéa a) du présent article.

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

Article 10

1. Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour:

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

VI. ORIENTATIONS, FORMATION ET SENSIBILISATION

Article 11

1. Tout Membre doit, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'efforcer de garantir que:
 - a) la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est traitée dans les politiques nationales pertinentes, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination et aux migrations;
 - b) des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, sont mis à la disposition des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations ainsi que des autorités compétentes, sous des formes accessibles selon le cas;
 - c) des initiatives sont prises en la matière, notamment des campagnes de sensibilisation.

VII. MÉTHODES D'APPLICATION

Article 12

Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation nationale ainsi que par des conventions collectives ou d'autres mesures conformes à la pratique nationale, y compris en étendant, ou en adaptant, les mesures existantes de sécurité et de santé au travail à la question de la violence et du harcèlement et en élaborant des mesures spécifiques si nécessaire.

VIII. DISPOSITIONS FINALES

Article 13

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

Article 14

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

Article 15

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

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

Article 16

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

Article 17

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

Article 18

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

Article 19

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

Article 20

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

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

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

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

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

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

Voorafgaand

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I. DEFINITIES

Artikel 1

1. Voor de toepassing van dit Verdrag:

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

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

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

II. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2

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

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

Artikel 3

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

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

III. BASISBEGINSELEN

Artikel 4

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

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

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

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

Artikel 5

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

Artikel 6

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

IV. BESCHERMING EN PREVENTIE

Artikel 7

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

Artikel 8

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

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

Artikel 9

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

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

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

V. HANDHAVING EN RECHTSMIDDELEN

Artikel 10

Elk lid neemt passende maatregelen om:

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

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

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

(ii) mechanismen voor geschillenbeslechting buiten de werkplek;

(iii) hoven of rechtbanken;

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. BEGELEIDING, OPLEIDING EN BEWUSTMAKING

Artikel 11

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

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

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

(c) er worden initiatieven genomen, waaronder bewustmakingscampagnes.

VII. TOEPASSINGSWIJZEN

Artikel 12

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

VIII. SLOTBEPALINGEN

Artikel 13

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

Artikel 14

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

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

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

Artikel 15

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

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

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

Artikel 16

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

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

Artikel 17

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

Artikel 18

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

Artikel 19

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

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

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

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

Artikel 20

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