

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

23 novembre 2022

PROJET DE LOI

**portant assentiment
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 108e session**

SOMMAIRE

Pages

Résumé.....	3
Exposé des motifs.....	4
Avant-projet de la loi.....	28
Avis du Conseil d'État.....	29
Projet de loi.....	30
Convention.....	32

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

23 november 2022

WETSONTWERP

**houdende instemming
met het Verdrag nr. 190 betreffende
de uitbanning van geweld en intimidatie
in de wereld van werk,
aangenomen te Genève op 21 juni 2019
door de Internationale Arbeidsconferentie
tijdens haar 108ste zitting**

INHOUD

Blz.

Samenvatting.....	3
Memorie van toelichting.....	4
Voorontwerp van wet.....	28
Advies van de Raad van State.....	29
Wetsontwerp.....	30
Verdrag.....	39

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 8, § 1, 1° DE LA LOI DU 15 DÉCEMBRE 2013,
L'ANALYSE D'IMPACT N'A PAS ÉTÉ DEMANDÉE.

OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 8, § 1, 1° VAN DE WET VAN 15 DECEMBER 2013
WERD DE IMPACTANALYSE NIET GEVRAAGD.

08290

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 23 novembre 2022.

De regering heeft dit wetsontwerp op 23 november 2022 ingediend.

Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 1^{er} décembre 2022.

De “goedkeuring tot drukken” werd op 1 december 2022 door de Kamer ontvangen.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant – Onafhankelijk

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkorting bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

RÉSUMÉ

La convention n° 190 constitue le premier texte international contraignant visant à lutter contre la violence et le harcèlement au travail y compris le harcèlement et la violence fondés sur le genre, consacrant ainsi le droit de toute personne à un monde du travail exempt de ces comportements, et rappelant aux États membres leur responsabilité de promouvoir un “environnement général de tolérance zéro”.

La convention définit ces concepts et s’applique aussi bien au secteur public qu’au secteur privé, dans l’économie formelle comme dans l’économie informelle, dans les régions urbaines comme dans les régions rurales.

SAMENVATTING

Verdrag nr. 190 is de eerste bindende internationale tekst betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie, en erkent aldus het recht van eenieder op een wereld van werk zonder dit type gedrag, en wijst de lidstaten op hun verantwoordelijkheid om een “algemene omgeving van nultolerantie” te bevorderen.

Het verdrag definieert deze concepten en is van toepassing op alle sectoren, openbaar of privé, in de formele of informele economie, in stedelijke of plattelandsgebieden.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

La convention n° 190 que le gouvernement a l'honneur de soumettre à votre assentiment concerne l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Elle a été adoptée au cours de la 108^{ème} session de la Conférence internationale du Travail qui s'est tenue à Genève du 10 au 21 juin 2019. 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 à 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 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 fondés sur le genre.

Aucune norme internationale exhaustive, qu'elle émane de l'OIT ou d'ailleurs, ne délimitait précisément 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 minimums sur la violence et le harcèlement 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.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het verdrag nr. 190 dat de regering u ter goedkeuring voorlegt, betreft de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk. Het verdrag werd aangenomen op de 108ste zitting van de Internationale Arbeidsconferentie die werd gehouden te Genève van 10 tot 21 juni 2019. Dit verdrag dat 20 artikelen telt, werd aangenomen met 439 stemmen voor, 7 tegen en 30 onthoudingen.

De doelstelling die Verdrag nr. 190 nastreeft is de erkenning van het recht van eenieder op een wereld van werk zonder geweld en intimidatie, waarbij het de lidstaten verplicht om dit recht te "eerbiedigen, bevorderen en verwezenlijken". Daartoe wordt aan de lidstaten gevraagd om een inclusieve, geïntegreerde aanpak vast te leggen voor de preventie en uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk. Die aanpak omvat de bescherming van een breed spectrum personen met een veelvoud aan statuten, die verder reikt dan de arbeidsplaats in de strikte betekenis en beschouwt het gedrag vanuit verschillende invalshoeken: verbod en sancties, de uitvoering van maatregelen in het kader van een globale preventiestrategie, beroepsmogelijkheden en middelen voor schadeloosstelling van personen die zich slachtoffer achten, mechanismen voor toezicht en opleiding en sensibilisering.

Het verdrag verduidelijkt voor de eerste maal wat wordt verstaan onder "geweld en intimidatie in de wereld van werk", preciseert de te treffen maatregelen ter voorkoming en bestrijding ervan waarbij de rol van alle actoren in de arbeidswereld wordt omkaderd – lidstaten, werknemers, werkgevers en representatieve organisaties – om deze doelstelling te verwezenlijken.

Het behandelt het vraagstuk geweld en intimidatie in de wereld van werk vanuit de invalshoeken gezondheid en veiligheid op het werk alsook gelijke behandeling waarbij bijzondere aandacht uitgaat naar geweld en intimidatie op genderbasis.

Geen enkele internationale norm, uitgaande van de IAO of van een andere organisatie, bakende dit vraagstuk precies af, noch de respectievelijke verplichtingen van de verschillende actoren. De aanneming van verdrag nr. 190 heeft het mogelijk gemaakt om deze enorme leemte weg te werken door internationale minimumnormen te bepalen inzake geweld en intimidatie in de wereld van werk. De aanneming van het verdrag was de apotheose van vijf jaar intensief werk, geanimeerde besprekingen en voortdurende dialoog.

Description des articles de la convention n° 190

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 antidiscrimination: 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.

Beschrijving van de artikelen van verdrag nr. 190

Verdrag nr. 190 omvat 20 artikelen en is onderverdeeld in de 8 volgende delen:

- I. Definities;
- II. Toepassingsgebied;
- III. Basisbeginselen;
- IV. Bescherming en preventie;
- V. Handhaving en rechtsmiddelen;
- VI. Begeleiding, opleiding en bewustmaking;
- VII. Toepassingswijzen;
- VIII. Slotbepalingen.

De Belgische wetten die de bepalingen van het verdrag nr. 190 toepassen zijn de volgende:

— de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en meer in het bijzonder hoofdstuk *Vbis* houdende de specifieke bepalingen ter voorkoming van psychosociale risico's op het werk waaronder stress, geweld en pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, uitgevoerd in titel 3 van boek I van de codex welzijn op het werk ("wetgeving inzake welzijn op het werk");

— de antidiscriminatiewetgeving is gebaseerd op de volgende drie federale wetten: de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen; de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;

— de wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte en tot aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;

- het sociaal strafwetboek;
- het strafwetboek.

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 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.

En Belgique la législation fait application de ces principes.

La loi relative au bien-être au travail définit précisément la notion de risques psychosociaux à l'article 32/1 (Section 1^{re} – 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 notion de violence vise tant les comportements uniques de violence physique que de violence de nature psychologique. Tandis que la notion de harcèlement

I. — DEFINITIES (ARTIKEL 1 VAN HET VERDRAG)

Artikel 1 van het verdrag behandelt het begrip "geweld en intimidatie" in de wereld van werken beschouwt dit als een uniek concept, namelijk "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 die ook gendergerelateerd geweld en intimidatie omvat".

Na felle en lange besprekingen op de Internationale Arbeidsconferentie, hebben de afgevaardigden van de drie partijen uiteindelijk geopteerd voor het definiëren van een enkel concept "geweld en intimidatie" dat enkel de essentiële onderdelen van die gedragingen omvat – in plaats van afzonderlijke definities van geweld en intimidatie.

Gelet op de noodzaak om te waarborgen dat de nieuwe norm duidelijke toelichtingen verstrekt met universele reikwijdte, waarbij de diversiteit van de wetgevende systemen over heel de wereld wordt erkend, laat artikel 1 de lidstaten zelf beslissen of geweld en intimidatie als een enkel begrip of als afzonderlijke begrippen worden gedefinieerd, voor zover zij de essentiële elementen vermeld in artikel 1 van het verdrag respecteren.

Overwegende dat dit fenomeen nauw samenhangt met het geslacht en vrouwen en meisjes onevenredig zwaar treft, definieert het verdrag bovendien "gendergerelateerd geweld en intimidatie". Zo wordt onder de uitdrukking "gendergerelateerd geweld en intimidatie" het geweld en de intimidatie van personen verstaan op grond van hun geslacht, of waardoor personen van een bepaald geslacht onevenredig getroffen worden, met inbegrip van seksuele intimidatie.

In België maakt de wetgeving toepassing van deze principes.

De wet betreffende het welzijn op het werk geeft een duidelijke definitie van het begrip psychosociale risico's in artikel 32/1 (Afdeling 1 – Algemeenheden) en van de begrippen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk in artikel 32ter (Afdeling 2. – Specifieke bepalingen met betrekking tot geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk).

Het begrip geweld heeft betrekking op de eenmalige gedragingen van zowel fysiek geweld als geweld van psychologische aard. Het begrip pesterijen daarentegen

moral vise les comportements répétés de nature psychologique. La loi bien-être couvre dès lors tous les comportements visés par la convention.

La législation antidiscrimination 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 442*bis* 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 que des lieux et circonstances visés par cette protection.

heeft betrekking op herhaalde gedragingen van psychologische aard. De wet betreffende het welzijn op het werk dekt dus alle gedragingen waarop het verdrag betrekking heeft.

De antidiscriminatiewetgeving daarentegen maakt gebruik van één enkel concept, nl. intimidatie (dat voortvloeit uit de richtlijnen met betrekking tot de bestrijding van discriminatie) en definieert de concepten intimidatie verbonden aan een criterium inzake discriminatie en seksuele intimidatie in de volgende artikelen:

— artikel 5 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;

— artikel 4 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en

— artikel 4 van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.

Deze wetgeving verwijst niet expliciet naar het begrip geweld. Men moet er dan ook van uitgaan dat het begrip "intimidatie" in de zin van deze wetten zowel betrekking heeft op gewelddadig gedrag als op pesterijen.

Deze federale wetten verwijzen naar de toepassing van de wetgeving betreffende het welzijn op het werk wanneer dit grensoverschrijdend discriminatoir gedrag zich voordoet in het kader van arbeidsrelaties ten aanzien van de werknemers en de in deze wetgeving gelijkgestelde personen. De wet betreffende het welzijn op het werk houdt bijgevolg rekening met ongewenst seksueel gedrag en geweld (verbaal of fysiek) en met pesterijen gebaseerd op een beschermd criterium (huidskleur, seksuele geaardheid, geslacht, ...).

Artikel 442*bis* van het strafwetboek geeft een definitie van de inbreuk belaging die niet specifiek verband houdt met de arbeidsrelaties.

Gelet op wat voorafgaat kunnen we bevestigen dat de Belgische definities niet indruisen tegen de begrippen van het verdrag.

II. — TOEPASSINGSGBIED (ARTIKEL 2 EN 3 VAN HET VERDRAG)

Kenmerkend voor verdrag nr. 190 is dat het toepassingsgebied erg ruim is zowel wat betreft de personen die beschermd worden tegen geweld en intimidatie als de plaatsen en omstandigheden waar die bescherming geldt.

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 de harcèlement 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 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 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 antidiscrimination 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

Dit ruime toepassingsgebied wordt echter ingeperkt door de draagwijdte ervan op respectievelijk de verschillende actoren van de uitvoering van de inclusieve en geïntegreerde aanpak, waarvan sprake in artikel 4 van het verdrag.

1) Wat het persoonlijke toepassingsgebied betreft, is het zo dat de bescherming niet enkel verband moet houden met de werknemers ongeacht hun contractuele status (loontrekkende, zelfstandige, ambtenaar), maar ook met "andere personen in de wereld van werk", namelijk de personen in opleiding (met inbegrip van de stagiairs en de leerlingen), de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd (een ontslagen werknemer loopt het risico om het slachtoffer te worden van geweld en intimidatie bedoeld om af te zien van elke rechtsvervolging ten aanzien van de werkgever), de vrijwilligers, de werkzoekenden, de sollicitanten en de personen die het gezag, de taken of de verantwoordelijkheden van een werkgever uitoefenen, en dit, in alle private en openbare sectoren, in de formele en informele economie, in stedelijke en plattelandsgebieden.

2) Ook de plaatsen en omstandigheden waarin de bescherming tegen geweld en intimidatie moet gewaarborgd worden zijn in verdrag nr. 190 zeer uiteenlopend.

Het verdrag betracht immers om toegepast te worden op geweld en intimidatie "in de wereld van werk", een uitdrukking die omvattender is dan de traditionele definitie van de werkplaats.

Worden bedoeld, boven op de werkplek, de plaatsen waar de werknemer wordt betaald, zijn rustpauzes of zijn maaltijden neemt, de sanitaire installaties, was- of kleedruimtes, de werkgerelateerde trips, reizen, opleidingen, evenementen of sociale activiteiten, de werkgerelateerde communicatie (inclusief via informatie- en communicatietechnologieën), de accommodatie verstrekt door de werkgever, het woon-werkverkeer van en naar het werk.

Wat de conformiteit van de Belgische wetgeving betreft ten opzichte van dit toepassingsgebied, moeten de toepassingsgebieden *ratione personae* en *ratione loci* van de welzijnswetgeving, de antidiscriminatie wetten en het strafwetboek gecombineerd worden.

De wetgeving betreffende het welzijn op het werk is van toepassing op de werknemers en gelijkgestelde personen (statutairen, leerlingen, stagiairs, personen in beroepsopleiding, vrijwilligers), en op de werkgevers van deze personen (artikel 2). Deze wetgeving doelt tevens op werkzoekenden, sollicitanten, werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd en zelfstandigen, in de hoedanigheid van derden, voor zover zij contact

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, § 1^{er}, 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 antidiscrimination 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 antidiscrimination 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 visés les situations où ils sont en contact avec des travailleurs ou l'(ancien)employeur ou lors des communications avec ces personnes.

hebben met de werknemers bij de uitvoering van hun werk (artikel 32bis).

De wetgeving betreffende het welzijn op het werk houdt rekening met onrechtmatig gedrag dat zich voordoet "bij de uitvoering van het werk". Om die uitdrukking toe te lichten moet men niet te restrictief verwijzen naar de term arbeidsplaats van artikel 3, § 1, 15° van de wet ("elke plaats waar arbeid wordt verricht"). Deze term moet ruim geïnterpreteerd worden en alle situaties omvatten waarin de werknemer zich bevindt onder het gezag van de werkgever. Daarom moet men er rekening mee houden dat deze wet zowel van toepassing is op de werkplaats bij verplaatsingen, reizen, opleidingen, werkgerelateerde evenementen of sociale activiteiten, de momenten van pauze en maaltijden genomen op de werkplaats, in de kleedkamers en sanitaire installaties alsook in het kader van de communicatie in verband met het werk.

De inbreuken op deze wetgeving worden vervolgd op basis van het sociaal strafwetboek.

In verband met de wetten ter bestrijding van vormen van discriminatie, moet men rekening houden met de verwijzing naar de wetgeving betreffende het welzijn op het werk: wanneer er zich gedrag voordoet inzake geweld en pesterijen (van discriminatoire aard) en ongewenst seksueel gedrag in het kader van de arbeidsrelaties ten aanzien van de werknemers en in het toepassingsgebied van de welzijnswet gelijkgestelde personen, kunnen deze personen uitsluitend een beroep doen op de wetgeving betreffende het welzijn op het werk.

Hieruit kunnen we dus besluiten dat de antidiscriminatiewetten, in het kader van de arbeidsrelaties, van toepassing zijn op zelfstandigen, werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd en sollicitanten. De werkzoekenden in het kader van de socio-professionele inschakeling worden eerder bedoeld in de regionale antidiscriminatiewetgevingen.

Deze antidiscriminatiewetten doelen op ruimere wijze op het kader van de "arbeidsrelaties". Zo zal een zelfstandige dus beschermd zijn op zijn werkplaats, tijdens de pauzes en de maaltijden, in de kleedkamers en sanitaire installaties, tijdens verplaatsingen, reizen, opleidingen, evenementen of sociale activiteiten in verband met het werk, en in het kader van de communicatie met betrekking tot het werk. Voor wat de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd en de sollicitanten betreft, worden de situaties bedoeld waarin ze contact hebben met werknemers of met de (vorige) werkgever of bij de communicatie met deze personen.

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 antidiscrimination 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

Tijdens het woon-werkverkeer van en naar het werk en in accommodaties aangeboden door de werkgever, is de wet betreffende het welzijn op het werk niet van toepassing bij gebrek aan een gezagsrelatie. Zijn hier dus van toepassing de antidiscriminatiewetten alsook de voorschriften van het strafwetboek omdat het strafwetboek doelt op elke inbreuk begaan op Belgisch grondgebied ten aanzien van deze of gene persoon (die over geen vorm van onschendbaarheid beschikt). De wetgeving betreffende de arbeidsongevallen is ook van toepassing op het woon-werkverkeer.

III. — BASISBEGINSELEN (ARTIKELN 4-5-6 VAN HET VERDRAG)

Artikel 4 bepaalt dat de lidstaat die verdrag nr. 190 bekrachtigt, het recht van eenieder op een wereld van werk zonder geweld en intimidatie moet eerbiedigen, bevorderen en verwezenlijken.

Daartoe moet de lidstaat in overleg met de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, een inclusieve, geïntegreerde aanpak vastleggen die onder meer bestaat in:

- a) het wettelijk verbieden van geweld en intimidatie;
- b) het waarborgen van relevante beleidsmaatregelen 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;
- h) het waarborgen van doeltreffende middelen voor inspectie en onderzoek van gevallen van geweld en van intimidatie.

Die aanpak moet genderbewust zijn.

Artikel 4 van het verdrag bepaalt dat wanneer de lidstaat deze inclusieve, geïntegreerde aanpak uitvoert,

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;

hij de functies en verschillende en complementaire rollen van de verschillende actoren moet respecteren (overheden, werkgevers en werknemers en hun respectievelijke organisaties), rekening houdend met de uiteenlopende aard en omvang van hun respectievelijke verantwoordelijkheden.

Deze verduidelijking verkleint het ruime toepassingsgebied van het verdrag waarbij gebruik gemaakt wordt van een wisselende verantwoordelijkheid van de verschillende actoren. Het verdrag zelf beperkt de draagwijdte van de verplichtingen van de actoren. Het is zo bijvoorbeeld dat artikel 9 vereist dat de verplichtingen opgelegd aan de werkgever moeten overeenstemmen "met hun controle-mogelijkheid" en moeten worden genomen "voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is".

De inclusieve en geïntegreerde aanpak wordt gedetailleerd beschreven in delen IV, V en VI van het verdrag. Deze delen worden hieronder toegelicht.

Artikel 5 verzoekt de lidstaten om, teneinde geweld en intimidatie in de wereld van werk te voorkomen en uit te bannen, de fundamentele beginselen en rechten op het werk te eerbiedigen, te bevorderen en te verwezenlijken, namelijk 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, en ook het waardig werk bevorderen.

België heeft de acht fundamentele arbeidsverdragen van de IAO geratificeerd, namelijk:

- verdrag nr. 87 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht;
- verdrag nr. 98 betreffende het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen;
- verdrag nr. 29 betreffende de gedwongen arbeid en het Protocol van 2014 betreffende het verdrag over de gedwongen arbeid;
- verdrag nr. 105 over de afschaffing van de gedwongen arbeid;
- verdrag nr. 138 betreffende de minimumleeftijd;
- verdrag nr. 182 over de ergste vormen van kinderarbeid;
- verdrag nr. 100 betreffende de gelijke beloning;

— 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 basés sur un critère de discrimination.

Les législations antidiscrimination 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 figure en Belgique dans les législations suivantes:

— verdrag nr. 111 betreffende de discriminatie (beroep en beroepsuitoefening).

Artikel 6 gebiedt de lidstaten om wetten, regelgeving en beleidsmaatregelen op te stellen die het recht op gelijkheid en op non-discriminatie in beroep en beroepsuitoefening waarborgen, met name voor vrouwelijke werknemers, alsook voor werknemers en andere personen die behoren tot één 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.

Bepaalde werknemerscategorieën lopen meer dan andere het risico om het doelwit te worden van handelingen van geweld en intimidatie en dit omwille van echte of veronderstelde verschillen. De stellers van deze handelingen beschouwen deze personen als "marginaal" of "anders", termen waarvan de betekenis varieert van cultuur tot cultuur. Dergelijk gedrag is een vorm van discriminatie (Rapport V (1), Internationale Arbeidsconferentie, 107de zitting, 2018, ILC.107/V/1, punt 223).

Zoals hierboven is vermeld heeft België de instrumenten van de IAO bekrachtigd op het stuk van gelijkheid en non-discriminatie, met name verdrag nr. 100 over het gelijke loon en verdrag nr. 111 betreffende discriminatie (beroep en beroepsuitoefening). België moet geregeld verslagen opstellen over de wetgeving en de maatregelen die worden genomen met toepassing van deze twee verdragen.

In dit verband moet erop worden gewezen dat zowel de wetgeving betreffende het welzijn als de wetgevingen ter bestrijding van discriminatie de gedragingen inzake geweld en intimidatie op basis van een discriminatie-criterium in rekening nemen.

De wetgeving ter bestrijding van discriminatie waarborgt bovendien het recht op gelijke behandeling in de arbeidsrelaties.

IV. — BESCHERMING EN PREVENTIE (ARTIKELN 7-8-9 VAN HET VERDRAG)

Artikel 7 stelt dat de lidstaten wetten en regelgevingen opstellen die geweld en intimidatie in de wereld van werk definiëren en verbieden, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie.

Zoals reeds vermeld is het verbod op geweld en intimidatie in België opgenomen in de volgende wetgeving:

— 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 antidiscrimination qui considère 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 442*bis* 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'Égalité 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 autre 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,

— de la wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

— de antidiscriminatiewetgeving die (seksuele) intimidatie beschouwt als een vorm van verboden discriminatie. Deze wetgevingen voorzien in strafrechtelijke sancties voor bepaalde vormen van discriminatie en in burgerrechtelijke sancties;

— het strafwetboek voorziet in het specifieke misdrijf belaging in artikel 442*bis* maar eveneens in de misdrijven doodslag, aanranding van de eerbaarheid, slagen en verwondingen, onmenselijke of vernederende behandeling, laster en eerroof die onafhankelijk van de plaats waar zij werden begaan worden gesanctioneerd.

De sociale partners in de Nationale Arbeidsraad en/of de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk worden geraadpleegd in het kader van de opmaak van deze wetgeving. Ook de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen kan geraadpleegd worden over ontwerpen van wetgeving ter bestrijding van elke vorm van discriminatie tussen mannen en vrouwen.

Artikel 8 geeft voorbeelden van passende maatregelen die de lidstaten moeten nemen om geweld en intimidatie in de wereld van werk te voorkomen. Die maatregelen zijn de volgende:

1) De belangrijke rol van de overheid erkennen wat de werknemers in de informele economie betreft.

Het concept informele economie in België verwijst eerder naar zwartwerk omdat er een wettelijk kader bestaat dat van toepassing is op alle werknemers en dat voorziet in hetzelfde beschermingsniveau voor alle werknemers, maar het gebeurt dat de werkgevers de wet schenden en bepaalde werknemers niet (of gedeeltelijk) aangeven; dit is een van de zwaarste inbreuken in het Belgisch sociaal strafrecht. België voert verschillende acties ter bestrijding van zwartwerk onder andere door de SIOD.

2) 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 betrokken personen meer aan geweld en intimidatie worden blootgesteld.

Om de 5 jaar maakt de Europese enquête over de arbeidsvoorwaarden gevoerd door de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden het mogelijk om statistische gegevens te verzamelen,

entre autres, sur le vécu des travailleurs concernant les comportements de violence et de harcèlement 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 harcèlement sexuel en lien avec le secteur, et plus particulièrement le travail de nuit¹.

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

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.

onder andere, over de beleving van de werknemers in verband met de gedragingen inzake geweld en intimidatie op het werk. Deze statistieken kunnen worden opgesplitst per geslacht en per bedrijfssector. De resultaten van deze enquête worden voorgelegd aan de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk.

Unia gaat eerstdaags de statistieken van de meldingen die het ontvangt aanpassen om ze per sector te kunnen uitsplitsen.

We moeten erop wijzen dat de term "andere betrokken personen" beperkender is dan de term "andere personen" bedoeld in artikel 2.1 in het personele toepassingsgebied van het verdrag. De uitdrukking "andere betrokken personen" houdt in dat zij niet noodzakelijk doelt op alle categorieën "andere personen" bedoeld in artikel 2.1 van het verdrag (zie Verslag V (1), Internationale Arbeidsconferentie, 107de zitting, 2018, ILC.108/V/1, punt 10).

3) Maatregelen nemen om deze personen doeltreffend te beschermen.

Momenteel houden, naast de bestaande wetgeving, een aantal collectieve overeenkomsten rekening met het toegenomen risico op ongewenst seksueel gedrag binnen de context van de sector, en meer in het bijzonder van nachtarbeid¹.

Krachtens artikel 9 van het verdrag moeten de werkgevers passende maatregelen nemen om geweld en intimidatie in de wereld van werk te voorkomen.

De lidstaten moeten daartoe wetten en bepalingen opstellen die de werkgevers voorschrijven om "voor zover dat redelijkerwijs mogelijk is", passende maatregelen te nemen die in verhouding staan tot hun controlemogelijkheid, en in het bijzonder:

1) om, in overleg met de werknemers en hun vertegenwoordigers, een beleid op de werkplek inzake geweld en intimidatie vast te leggen en uit te voeren;

2) om 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;

3) om de gevaren in kaart te brengen en de risico's op geweld en intimidatie te beoordelen, met medewerking

¹ C.A.O. van 8 april 1998 van het P.C. voor metaal-, machine- en elektrische bouw inzake nachtarbeid en C.A.O. van 9 september 1998 gesloten in het Paritair subcomité voor de terugwinning betreffende de sectorale omkadering van de regimes met nachtprestaties.

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 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;

van de werknemers en hun vertegenwoordigers, en om maatregelen te nemen om deze gevaren en risico's te voorkomen en te controleren;

4) om aan de werknemers en andere betrokkenen informatie en opleiding te verstrekken over de vastgestelde gevaren en risico's en de daarmee samenhangende preventie- en beschermingsmaatregelen, met inbegrip van de rechten en plichten van de werknemers en andere betrokkenen in verband met het beleid op de werkplek.

De voornoemde wet van 4 augustus 1996 en de welzijnscode werken nauwkeurig en uitgebreid elk thema van dit artikel uit.

Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag maken immers deel uit van de uitingen van de psychosociale risico's op het werk die de werkgever moet opnemen in zijn preventiebeleid, alsook de andere risico's die de gezondheid en bescherming van de werknemers kunnen schaden. Deze risico's op de werkplaats moeten opgenomen worden in het dynamisch risicobeheersingssysteem.

De werkgever moet onder meer:

— een voorafgaande risicoanalyse psychosociale aspecten uitvoeren in samenwerking met de werknemers om de situaties in kaart te brengen die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk;

— wanneer er een gevaar wordt vastgesteld, achteraf een risicoanalyse uitvoeren in specifieke collectieve arbeidssituaties;

— de noodzakelijke preventiemaatregelen nemen op basis van de risicoanalyse om de psychosociale risico's op het werk te bestrijden. Die preventiemaatregelen kunnen drie vormen aannemen in functie van hun doel, namelijk het uitbannen van gevaren, het voorkomen van schade of het beperken van schade;

— een preventieadviseur aanstellen die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk die de werkgever helpt bij de implementatie van zijn preventiebeleid en eventueel vertrouwenspersonen die in eerste instantie optreden;

— een interne procedure voor de onderneming invoeren die de individuele werknemers de mogelijkheid biedt om een verzoek in te dienen voor informele of formele psychosociale interventie die bijdraagt tot het beperken van de schade;

— 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 États 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

— de betrokken personen op intern niveau informeren (hiërarchische lijn, werknemers, leden van het Comité voor preventie en bescherming op het werk) en hen de nodige opleiding verstrekken.

De werkgever moet bovendien op geregelde tijdstippen zijn preventiebeleid evalueren. Hij moet de preventie-maatregelen bijsturen en aanpassen op grond van de resultaten van de risicoanalyse.

De raadpleging van de werknemers en van hun afvaardiging bij de aanneming en implementatie van het preventiebeleid gebeurt via het Comité voor preventie en bescherming op het werk, de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis, de werknemers.

V. — HANDHAVING EN RECHTSMIDDELEN (ARTIKEL 10 VAN HET VERDRAG)

Artikel 10 somt een reeks mechanismen op die de lidstaten moeten invoeren om een effectieve bescherming te waarborgen van de personen die het slachtoffer menen te zijn, namelijk:

1) Zorgen voor gemakkelijke toegang tot passende en doeltreffende rechtsmiddelen en veilige, eerlijke en doeltreffende mechanismen en procedures voor rapportage en geschillenbeslechting, zoals:

— klachten- en onderzoeksprocedures en, in voorkomend geval, mechanismen voor geschillenbeslechting op de werkplek;

— mechanismen voor geschillenbeslechting buiten de werkplek;

— hoven of rechtbanken;

— maatregelen ter bescherming van de klagers, de slachtoffers, de getuigen en de klokkenluiders tegen represailles of vergeldingsacties;

— maatregelen inzake juridische, sociale, medische of administratieve steun voor de klagers en de slachtoffers;

Het bijwoord "onder meer" werd tijdens de werkzaamheden vervangen door het bijwoord "zoals" en daarom moet beklemtoond worden dat de lijst van rechtsmiddelen exemplatief is (Internationale Arbeidsconferentie, verslag 7 B, punt 792 en volgende). De rechtsmiddelen van de personen die het slachtoffer menen te zijn kunnen bijgevolg verschillend zijn. Voor de meeste punten

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, le harcèlement moral ou sexuel.

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.

wordt door de Belgische wetgeving tegemoetgekomen aan deze lijst.

In België moeten alle ondernemingen een specifieke interne procedure hebben die toegankelijk is voor de werknemers die menen schade te lijden die voortvloeit uit de psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag.

Deze procedure omvat twee types interventies:

— de informele psychosociale verzoenings- en vertrouwelijke interventie. De werknemer kan bij de vertrouwenspersoon of bij de preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten een verzoek voor informele psychosociale interventie indienen. Deze interventie bestaat in het op informele wijze zoeken naar een oplossing door middel van gesprekken, interventies bij een andere persoon in de onderneming of in een verzoening tussen de betrokken personen. Als deze fase geen resultaat oplevert, kan de werknemer nog een verzoek voor formele psychosociale interventie indienen voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

— de formele psychosociale interventie. De werknemer kan besluiten om rechtstreeks gebruik te maken van de formele procedure nadat hij de informatie heeft gekregen over de verschillende bestaande procedures of nadat de informele procedure niets heeft opgeleverd. Het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag wordt ingediend bij de preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten die de situatie zal analyseren. Die analyse bestaat erin om de werkgever te vragen om gepaste collectieve en individuele maatregelen te treffen op grond van de analyse van de werksituatie en van de maatregelen die de preventieadviseur voorstelt en formuleert in een advies. Wanneer de ernst van de feiten het vereist, moet de preventieadviseur bewarende maatregelen voorstellen aan de werkgever alvorens hem zijn advies te bezorgen.

Deze interne procedure moet beschreven worden in het arbeidsreglement van de onderneming en toegankelijk zijn voor de werknemers en gelijkgestelde personen.

Wanneer de problematische situatie aanhoudt ondanks het gebruik van de interne procedure, kan de werknemer een beroep doen op de inspectie van het toezicht op het welzijn op het werk of op de gerechtelijke instanties.

De inspectie zal haar bevoegdheden aanwenden (waarschuwing, ingebrekestelling, opleggen van maatregelen) opdat indien nodig gepaste maatregelen kunnen worden genomen.

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 sexuel 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

Wanneer de aanpak van de inspectie mislukt, kan zij een proces-verbaal opmaken dat aan de arbeidsauditeur zal worden bezorgd. Het arbeidsauditoraat zal oordelen of het al dan niet nodig is om strafrechtelijke vervolgingen in te stellen.

Tenslotte kan de werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op de arbeidsplaats, na de interne stappen of rechtstreeks, een rechtsvordering instellen bij de arbeidsrechtbank. Die laatste kan aan de slachtoffers een schadevergoeding toekennen, de pleger van de feiten bevelen om die stop te zetten en maatregelen aan de werkgever opleggen. Deze procedures zijn ook toegankelijk voor werkgevers of derden (zelfstandige, werkzoekende, sollicitanten, ...) die menen het slachtoffer te zijn van onrechtmatig gedrag vanwege werknemers.

Wanneer de werknemer echter zinnens is om rechtstreeks een vordering in te stellen bij de arbeidsrechtbanken zonder gebruik te maken van de interne procedure, kan de rechtbank de werkgever opdragen om deze procedure te doorlopen en de gerechtelijke procedure opschorten in afwachting van de resultaten van de interne procedure.

Bovendien kan de persoon die meent het slachtoffer te zijn van onrechtmatig discriminatoir gedrag zich ook wenden tot het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) en tot Unia om met de werkgever zelf een oplossing te zoeken op de arbeidsplaats, – zelfs naast de interne procedure – of om in rechte op te treden.

De wet voorziet ook in de mogelijkheid om een beroep te doen op een erkend bemiddelaar.

De wetgeving voorziet in een specifiek beschermingsmechanisme tegen represailles ten aanzien van de werknemer die een verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend, een klacht bij de gerechtelijke instanties (inspectie, politie, auditoraat, onderzoeksrechter) heeft ingediend na de interne procedure te hebben gebruikt, een rechtsvordering indient om zijn rechten te doen gelden of die een (directe) getuigenverklaring heeft ingediend tijdens de interne procedure of een getuigenverklaring in rechte.

Zo heeft de wetgever, om te voorkomen dat de werknemer die meent het slachtoffer te zijn van onrechtmatig gedrag op het werk zich niet durft bloot te stellen aan de situatie uit vrees voor represailles op professioneel niveau, bepaald dat de werkgever de arbeidsrelatie niet mag verbreken, behalve om redenen die geen verband houden met het verzoek, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenis. Hij mag ook geen nadelige maatregelen

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.

treffen, behalve als die bedoeld zijn om een einde aan de feiten te maken en in verhouding en redelijk zijn.

De antidiscriminatie wetten voorzien ook in de mogelijkheid voor de slachtoffers om bij de rechtbanken een schadevergoeding te vragen of de stopzetting van de feiten en werken ook een mechanisme uit voor bescherming tegen represailles.

De andere rechtsmiddelen stemmen overeen met die van alle slachtoffers van strafrechtelijke misdrijven.

2) Desgevallend de persoonlijke levenssfeer van de betrokkenen en de vertrouwelijkheid zoveel mogelijk beschermen en ervoor zorgen dat er geen misbruik wordt gemaakt van de vereisten;

In België zijn zowel de vertrouwenspersoon als de preventieadviseur psychosociale aspecten gebonden door het beroepsgeheim bedoeld in artikel 458 van het strafwetboek. Zij handelen uitsluitend in opdracht van de werknemer die zich slachtoffer acht zoals dat ook het geval is voor de medewerkers van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en van Unia.

3) Desgevallend sancties voorzien.

De Belgische wetgeving omvat verschillende strafrechtelijke sancties:

— Het Sociaal Strafwetboek

De inbreuken op de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk worden vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

De artikelen 119 tot 122 van het Sociaal Strafwetboek merken strafbare feiten aan en stellen de sancties vast die van toepassing zijn op handelingen van geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk en op de niet-naleving door de werkgever van de verplichtingen die voortvloeien uit de welzijnswet en de welzijnscode.

Het Sociaal Strafwetboek geldt voor onrechtmatig gedrag vanwege derden ondergaan door de werknemers die in contact treden met de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Als daarentegen derden, zoals werkzoekenden, sollicitanten, werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd en zelfstandigen onrechtmatig gedrag ondervinden vanwege een werknemer, valt de inbreuk onder het strafwetboek.

— Le Code pénal

Le Code pénal prévoit l'infraction spécifique de harcèlement dans son article 442*bis* 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.

— Het strafwetboek

Het strafwetboek behandelt het specifieke misdrijf belaging in artikel 442*bis* maar eveneens de misdrijven doodslag, aanranding van de eerbaarheid, slagen en verwondingen, onmenselijke of vernederende behandeling, laster en eerroof die onafhankelijk van de plaats waar zij werden begaan worden gesanctioneerd.

Voor sommige van deze misdrijven wordt voorzien in een verzwaring van de straffen wanneer de feiten verband houden met een discriminatiecriterium (verzwarende opstandigheden).

— Artikel 25 van de wet van 30 juli 1981 tot bestrafing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden bestraft hij, die op het vlak van de arbeidsbetrekkingen, een persoon discrimineert, en dus discriminatoir onrechtmatig gedrag pleegt op grond van nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming.

Dit artikel kan worden toegepast voor feiten ten aanzien van bijvoorbeeld sollicitanten, zelfstandigen, werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

— De wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte en tot aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen teneinde de daad van discriminatie te bestraffen.

De wet heeft als doelstelling om het bestaande juridische arsenaal te versterken door het ontwikkelen van instrumenten ter bestrijding van de seksistische fenomenen.

De wet definieert seksisme als "elk gebaar of handeling die, in de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden, klaarblijkelijk bedoeld is om minachting uit te drukken jegens een persoon wegens zijn geslacht, of deze, om dezelfde reden, als minderwaardig te beschouwen of te reduceren tot diens geslachtelijke dimensie en die een ernstige aantasting van de waardigheid van deze persoon ten gevolge heeft".

Naast het definiëren van de term seksisme, doelt de wet op het bestraffen van dit gedrag door een geldboete en/of gevangenisstraf.

4) Ervoor zorgen dat de 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;

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 créée par l'absentéisme de la victime.

De slachtoffers van gendergerelateerd geweld en intimidatie en van ongewenst seksueel gedrag kunnen een beroep doen op dezelfde actiemiddelen als die welke beschreven zijn in punt 1 van artikel 10.

Daarnaast is het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ertoe gemachtigd om, binnen de perken van zijn doel, hulp te verlenen aan iedereen die om raad vraagt in verband met de omvang van zijn rechten en verplichtingen. Die hulp laat toe aan de betrokkene om inlichtingen en raadgevingen over de middelen die hij/zij kan aanwenden om zijn/haar rechten te doen gelden, te verkrijgen. Het Instituut is ook bevoegd om in rechte op te treden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, van het hoofdstuk *Vbis* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werken en van de strafwetten en andere wetten die specifiek tot doel hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen, aanleiding kan geven.

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

In 2017 heeft het Instituut met bepaalde partners een nationale enquête gevoerd over de impact van partnergeweld op het werk, de werknemers en de werkplaatsen in België. De resultaten bevestigen nogmaals de slechte cijfers op het gebied van partnergeweld in België. Zowat 28 % van de respondenten hebben aangegeven dat ze tijdens hun leven al geconfronteerd werden met partnergeweld. Uit deze enquête is ook gebleken dat voor 72,9 % van de slachtoffers, het geweld dat ze ondergaan hebben een impact op hun beroepsleven had. Bovendien verklaren 58 % van de slachtoffers dat het geweld plaatsvond op de werkplaats of in hun onmiddellijke omgeving. Tenslotte tonen de resultaten aan dat partnergeweld ook gevolgen kan hebben voor de werkgevers.

De arbeidsgeschiktheid van een slachtoffer van huiselijk geweld kan afnemen (omwille van verminderde concentratie, aandacht, vermoeidheid, nervositeit, het nemen van geneesmiddelen). Dit kan directe gevolgen hebben voor de veiligheid van de werknemer (en van de andere werknemers) afhankelijk van op welke post de persoon in kwestie werkt. Bovendien kan het geweld een impact hebben op de collega's: ontstaan van stress of onzekerheid over de veiligheid van het slachtoffer of de aanleiding zijn voor een conflict en spanningen tussen het slachtoffer en zijn collega's, onder andere door de toename van de werkbelasting van de collega's die wordt veroorzaakt door de afwezigheid van het slachtoffer.

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.e employé.e 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 1.2-25 et 26 du Code du bien-être au travail que l'employeur peut concrétiser dans ses procédures internes relatives aux comportements abusifs.

Les articles 1.2-25 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,

Afwezigheden, onderbrekingen en stress veroorzaakt door partnergeweld leiden tot een aanzienlijk productieverlies dat op 288 miljoen euro per jaar wordt geschat.

Het Instituut heeft een gids uitgewerkt voor de ondernemingen in samenwerking met Pour la Solidarité en in het kader van het CEASE-project. Het CEASE-project wil een Europees netwerk creëren van ondernemingen, verenigingen en overheidsstructuren die zich vrijwillig engageren voor de preventie en de bestrijding van partnergeweld.

De gids heeft de bedrijfswereld concreet advies in het kader van de implementatie van artikel 17 van het Verdrag van Istanboel, van artikel 10 (f) van verdrag nr. 190 en van artikel 18 van zijn aanbeveling en dit in de context van de bestaande rechts- en andere maatregelen in België.

De praktische gids getiteld "Wend uw blik niet af... ook niet op het werk. Handel!", geeft de werkgevers adviezen en reikt goede praktijken aan op grond van de volgende drie aandachtspunten:

- een vriendelijke omgeving creëren en een luisterend oor bieden,
- een luisterend oor aanbieden en adequaat doorverwijzen,
- de werknemer (m/v) in het dagelijkse leven ondersteunen.

6) Waarborgen 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.

Het gaat over een principe dat opgenomen is in de Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van de maatregelen ter verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk. Dit principe wordt ten uitvoer gelegd in de artikelen 1.2-25 en 26 van de Codex welzijn op het werk dat de werkgever concrete vorm kan geven in zijn interne procedures in verband met onrechtmatig gedrag.

De artikelen 1.2-25 en 26 van de Codex welzijn op het werk bepalen dat de werkgever ervoor moet zorgen dat elke werknemer, wanneer een ernstig en onmiddellijk gevaar voor zijn eigen veiligheid of die van anderen

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 ou sexuel au travail sont les suivants:

— L'inspection du Contrôle du bien-être au travail (CBE) a pour mission de conseiller les employeurs en

dreigt en het onmogelijk is contact op te nemen met het bevoegde lid van de hiërarchische lijn of de interne dienst en rekening houdend met zijn technische kennis en middelen, de nodige passende maatregelen kan nemen om de gevolgen van een dergelijk gevaar te voorkomen. Zijn optreden mag dan voor hem geen enkel nadeel met zich brengen, tenzij hij ondoordacht heeft gehandeld of een zware fout heeft begaan.

Een werknemer die, in geval van een niet te vermijden, ernstig en onmiddellijk gevaar, zijn werkpost of een gevaarlijke zone verlaat, mag daar geen nadeel van ondervinden en moet worden beschermd tegen alle ongerechtvaardigde nadelige gevolgen daarvan. Hij stelt het bevoegde lid van de hiërarchische lijn en de interne dienst hiervan onmiddellijk in kennis.

Wordt hier bedoeld de zeer specifieke situatie waarbij het gedrag op het gebied van geweld en pesterijen, gelet op de ernst ervan voor de fysieke integriteit, de werknemer niet toelaat om zijn taken voort te blijven uitvoeren. Dit slaat vooral op situaties van fysiek geweld maar het is zeer goed denkbaar dat een van de voornaamste gedragingen van de pesterijen dermate overmatig is dat het noodzakelijk wordt om zich tijdelijk van de arbeidsplaats te verwijderen.

Bovendien bepaalt artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten dat de werknemer het recht op zijn loon kan behouden als hij de arbeid waaraan hij bezig was niet kan voortzetten omwille van een oorzaak die onafhankelijk is van zijn wil.

Artikel 10 van het verdrag vermeldt ook de verplichting voor de lidstaten om passende maatregelen te nemen om 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. De lidstaat moet erop toezien dat de arbeidsinspectie 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.

In België moeten de volgende actoren waarborgen dat de nationale wetgeving betreffende geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer wordt gevolgd en deze doen toepassen:

— De inspectie van het Toezicht Welzijn op het werk (TWW) moet de werkgevers adviseren in verband met het

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

welzijn en toezien op de toepassing van de regelgeving over het welzijn op het werk (door middel van adviezen, waarschuwingen, ingebrekestellingen). Volgens het sociaal strafwetboek beschikt zij over de bevoegdheid om maatregelen op te dragen om de bedreigingen voor de gezondheid of de veiligheid te voorkomen en over de bevoegdheid om de stopzetting van het werk te bevelen.

— De inspectie van de sociale wetten is bevoegd voor het toezicht op de naleving van de federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie. Zoals hoger aangegeven wordt intimidatie op basis van een criterium inzake nationaliteit, afkomst of nationale of etnische oorsprong strafrechtelijk gesanctioneerd.

Een beroep kan wettelijk ingesteld worden tegen de maatregelen voorgeschreven door deze inspecteurs. De vordering wordt gevormd en ingesteld volgens de vormen van het kort geding bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

De voorzitter zal controleren:

— op de wettelijkheid van de maatregelen. De maatregelen genomen in strijd met de bepalingen van het Sociaal Strafwetboek zijn nietig;

— op de wenselijkheid van het behoud ervan. Hij kan een volledige, gedeeltelijke opheffing of een opheffing onder voorwaarden toekennen.

— De politiediensten behandelen wat hen betreft eveneens de misdrijven van gemeen recht.

VI. — BEGELEIDING, OPLEIDING EN BEWUSTMAKING (ARTIKEL 11 VAN HET VERDRAG)

Artikel 11 bepaalt dat er meer gesensibiliseerd moet worden over deze thema's.

Meer specifiek moeten de lidstaten op het vlak van preventie zorgen voor de bewustmaking van de personen die te maken krijgen met dit soort gedragingen. Zij moeten zich onder meer inspannen om te waarborgen dat:

— 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;

— begeleiding, middelen, opleiding of andere instrumenten met betrekking tot geweld en intimidatie in de

dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, 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 le 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 du harcèlement. 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;

wereld van werk, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie, ter beschikking worden gesteld van de bevoegde autoriteiten, de werkgevers en de werknemers en hun organisaties;

— er initiatieven worden genomen, waaronder bewustmakingscampagnes.

De lidstaten moeten de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties raadplegen in verband met deze vraagstukken. In België evalueert de Vaste commissie sensibilisatie en communicatie van de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk de acties op het vlak van communicatie over welzijn op het werk die werden gevoerd op initiatief van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) en zij kan voorstellen doen met betrekking tot de communicatie inzake welzijn op het werk in het algemeen en over het actieplan dat de FOD WASO heeft opgesteld.

In België heeft de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, sinds de inwerkingtreding van de bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk in de wetgeving betreffende het welzijn op het werk in 2002, talloze bewustmakingsacties over het onderwerp ontwikkeld (tv-radiospot, studiedagen) ten behoeve van de bedrijfsleiders en de afgevaardigden van de werknemers. De FOD heeft ook vele wetenschappelijke onderzoeken uitgevoerd die hebben geleid tot instrumenten en talloze brochures voor het publiek en heeft netwerken gecreëerd van vertrouwenspersonen en gespecialiseerde preventieadviseurs. Deze informatie is beschikbaar op de algemene website van de FOD WASO (<https://werk.belgie/nl/themes/welzijn-op-het-werk/psychosociale-ricos-op-het-werk>) en op de specifieke website van Beswic – het Belgisch kenniscentrum over welzijn op het werk (www.beswic.be).

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen stelt voor de burgers gratis een ruim aanbod ter beschikking van publicaties en studies rond de thema's gendergelijkheid en seksuele discriminatie.

Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen werken samen om te informeren en te sensibiliseren over de discriminatoire aspecten van intimidatie. Enkele voorbeelden van initiatieven:

- jaarlijkse opleiding voor het Instituut voor gerechtelijke opleiding;
- jaarlijkse opleiding voor de vertrouwenspersonen en de preventieadviseurs voor de ondernemingen die recht hebben op een diversiteitsplan bij 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 agréés 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 au niveau fédéral 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 de loi portant assentiment à celle-ci.

Les parlements 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. Sont visés par le champ d'application de la convention la compétence des Régions en matière de placement

- opleiding voor de inspecteurs van het Toezicht op de Sociale Wetten;

- opleiding van 1 dag georganiseerd door CO-Prev, de koepelorganisatie voor alle erkende Belgische Externe diensten voor Preventie en Bescherming op het werk;

- voor het Instituut, opleiding van 1 dag over de genderdimensie in de context van het welzijn op het werk in het kader van het netwerk van de vertrouwenspersonen georganiseerd door de FOD WASO.

VII. — TOEPASSINGSWIJZEN (ARTIKEL 12 VAN HET VERDRAG)

De bepalingen van dit verdrag moeten 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 de 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 TOT 20)

De artikelen 12 tot 20 bevatten de gebruikelijke procedureregels.

Conclusie

De huidige toestand van onze wettelijke en regelgevende bepalingen op federaal niveau beantwoordt aan de voorschriften vastgesteld door verdrag nr. 190.

Aangezien geen enkele hinderpaal de bekrachtiging ervan in de weg staat heeft de regering de eer U een ontwerp van wet tot goedkeuring ervan voor te leggen.

De parlementen van de Gewesten en van de Gemeenschappen zullen eveneens hun instemming geven met het verdrag nr. 190 dat een gemengd verdrag is. De Federale Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten zijn ieder bevoegd voor de bestrijding van discriminatie (waaronder grensoverschrijdend discriminatoir gedrag en ongewenst seksueel gedrag) binnen de materies die onder hun bevoegdheden vallen. Worden geïndiceerd door het toepassingsgebied van het verdrag: de bevoegdheid

des travailleurs et des programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi et la compétence des Communautés en matière de formation en alternance.

Le Conseil d'État a rendu son avis sur le projet de loi (Avis n° 71.763/1 du 07/07/2022). Le Conseil d'État n'a formulé aucun commentaire.

Suite à l'avis du Conseil d'État n° 68.446/VR du 15/01/2021 concernant l'avant-projet de décret du gouvernement flamand, la Communauté flamande a inscrit ce point à l'ordre du jour du Groupe de travail traités mixtes du 12/07/2022.

Le Groupe de travail traités mixtes a décidé d'étendre le caractère mixte de la Convention (déjà mixte fédéral/Communautés/Régions/Commission communautaire française) à la Commission communautaire commune.

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves Dermagne

Le ministre de la Mobilité,

Georges Gilkinet

Le ministre de la Justice,

Vincent Van Quickenborne

La ministre des Affaires étrangères,

Hadja Lahbib

La secrétaire d'État à l'Égalité des chances,

Sarah Schlitz

van de Gewesten op het vlak van arbeidsbemiddeling en de programma's voor wedertewerkstelling van werkzoekenden en de bevoegdheid van de Gemeenschappen inzake alternerende opleiding.

De Raad van State heeft zijn advies m.b.t. het wetsontwerp gegeven (Advies nr. 71.763/1 d.d. 07/07/2022). De Raad van State heeft geen opmerkingen geformuleerd.

Naar aanleiding van het advies van de Raad van State nr. 68.446/VR van 15/01/2021 met betrekking tot het voorontwerp van decreet van de Vlaamse regering, heeft de Vlaamse gemeenschap dit punt op de agenda van de Werkgroep Gemengde Verdragen van 12/07/2022 geplaatst.

De Werkgroep Gemengde Verdragen heeft beslist om het gemengd karakter van het verdrag (reeds gemengd federaal / Gemeenschappen / Gewesten / Franse Gemeenschapscommissie) uit te breiden tot de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

De minister van Werk,

Pierre-Yves Dermagne

De minister van Mobiliteit,

Georges Gilkinet

De minister van Justitie,

Vincent Van Quickenborne

De minister van Buitenlandse Zaken,

Hadja Lahbib

De staatssecretaris voor Gelijke Kansen,

Sarah Schlitz

AVANT-PROJET DE LOI

Soumis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi portant assentiment 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 108^e session.

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 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 108^e session, sortira son plein et entier effet.

VOORONTWERP VAN WET

Onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet houdende instemming met het Verdrag nr. 190 betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen te Genève op 21 juni 2019 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 108ste zitting.

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

Het Verdrag nr. 190 betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen te Genève op 21 juni 2019 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 108ste zitting, zal volkomen gevolg hebben.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 71 763/1 DU 7 JUILLET 2022

Le 23 juin 2022, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Premier ministre et ministre des Affaires étrangères et des Affaires européennes à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi 'portant assentiment 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 108ème session'.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 7 juillet 2022. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Chantal BAMPs et Inge VOS, conseillers d'État, Michel TISON et Johan PUT, assesseurs, et Wim GEURTS, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

L'avis a été donné le 7 juillet 2022.

*

En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation s'est limitée à l'examen de la compétence de l'auteur de l'acte, du fondement juridique* et de l'accomplissement des formalités prescrites.

Cet examen ne donne lieu à aucune observation.

Le greffier,

Wim Geurts

Le président,

Marnix Van Damme

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 71 763/1 VAN 7 JULI 2022

Op 23 juni 2022 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Eerste minister en minister van Buitenlandse Zaken en Europese Zaken verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'houdende instemming met het Verdrag nr. 190 betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen te Genève op 21 juni 2019 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 108ste zitting'.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 7 juli 2022. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Chantal BAMPs en Inge VOS, staatsraden, Michel TISON en Johan PUT, assessoren, en Wim GEURTS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

Het advies is gegeven op 7 juli 2022.

*

Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich beperkt tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond* alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

Dat onderzoek geeft geen aanleiding tot opmerkingen.

De griffier,

Wim Geurts

De voorzitter,

Marnix Van Damme

* S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité aux normes supérieures.

* Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder rechtsgrond de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition du ministre du Travail, du ministre de la Mobilité, du ministre de la Justice, de la ministre des Affaires étrangères et de la secrétaire d'État à l'Égalité des chances,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le ministre du Travail, le ministre de la Mobilité, le ministre de la Justice, la ministre des Affaires étrangères et la secrétaire d'État à l'Égalité des chances sont chargés de présenter, en Notre nom, à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 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 108^{ème} session, sortira son plein et entier effet.

Donné à Bruxelles, le 21 novembre 2022

PHILIPPE

PAR LE ROI:

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk, van de minister van Mobiliteit, van de minister van Justitie, van de minister van Buitenlandse Zaken en van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Werk, de minister van Mobiliteit, de minister van Justitie, de minister van Buitenlandse Zaken en de staatssecretaris voor Gelijke Kansen zijn ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in Onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

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

Gegeven te Brussel, 21 november 2022

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves Dermagne

Le ministre de la Mobilité,

Georges Gilkinet

Le ministre de la Justice,

Vincent Van Quickenborne

La ministre des Affaires étrangères,

Hadja Lahbib

La secrétaire d'État à l'Égalité des chances,

Sarah Schlitz

De minister van Werk,

Pierre-Yves Dermagne

De minister van Mobiliteit,

Georges Gilkinet

De minister van Justitie,

Vincent Van Quickenborne

De minister van Buitenlandse Zaken,

Hadja Lahbib

De staatssecretaris voor Gelijke Kansen,

Sarah Schlitz

CONVENTION 190

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;
- 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. 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) 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

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) 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 nondiscrimination 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. 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. 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.

VERTALING

Verdrag nr. 190 betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk

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.