



**CONSEIL BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**  
**BRUSSELE RAAD VOOR GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN**  
RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE - BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

**AVIS**  
**Convention 190 sur la violence et le harcèlement**  
**dans le monde du travail**  
**18/11/2022**

<b>Demande de</b>	Secrétaire d'Etat Pascal Smet, chargé de l'Urbanisme et du Patrimoine, des Relations européennes et internationales, du Commerce extérieur et de la Lutte contre l'Incendie et l'Aide médicale urgente
<b>Demande reçue</b>	10 octobre 2022
<b>Avis rendu le</b>	18 novembre 2022

## 1. Préambule

La convention n° 190 de l'OIT est le premier traité international à reconnaître le droit de chacun.e à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre. La convention ainsi que la recommandation n°206 qui la complète ont été adoptées au cours de la 108ème session de la Conférence internationale du travail qui s'est tenue à Genève du 10 au 21 juin 2019. L'OIT s'est lancée dans une campagne mondiale de soutien à cette convention et invite les Etats membres de l'organisation, les partenaires sociaux et les acteurs de la société civile à s'impliquer de manière à ce que la convention soit ratifiée et mise en œuvre par les gouvernements nationaux et les assemblées législatives du monde entier.

La Belgique, et la Région de Bruxelles-Capitale en particulier, ne peuvent rester à l'écart de ce mouvement. Ainsi, le **Conseil Bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (CEFH)** se réjouit-il que le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ait pris l'initiative de déposer un projet d'ordonnance visant à la ratification de la Convention. Le **CEFH** souligne néanmoins qu'au vu de la portée significative de la ratification de la convention n° 190 de l'OIT sur le plan international, il regrette que la convention n'ait pas été ratifiée plus rapidement par la Région de Bruxelles Capitale. Le CEFH rappelle qu'il avait déjà mentionné ladite convention dans son avis sur le Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes rendu le 29 juin 2020<sup>1</sup>. Finalement, il appelle tous les membres du Parlement régional à se prononcer en faveur d'une adoption rapide et unanime de ce projet d'ordonnance.

## 2. Considérations générales

Le **CEFH** relève que s'il semble acquis que nos législations satisfont déjà aux principales exigences de la Convention n° 190<sup>2</sup>, la ratification de cette dernière doit être l'occasion d'examiner la possibilité d'améliorer ces législations, les politiques de lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail ainsi que leur mise en œuvre effective car il est essentiel de poursuivre les efforts en la matière et d'y intégrer la dimension de genre. Le Conseil regrette ainsi que la méthodologie abordée pour la ratification de la convention ne se soit concentrée que sur les actions déjà prévues et que l'on n'ait pas saisi cette opportunité pour étayer des pistes d'actions supplémentaires. Il attire dès lors l'attention des autorités bruxelloises sur les recommandations formulées par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes dans son avis portant sur le projet de ratification<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Cf p 6 de l'avis du CEFH sur Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes rendu du 29 juin 2020 <http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2020/09/CEFH-AVIS-Plan-Bxl-Lutte-ctre-les-violences-faites-aux-Femmes-Fr.pdf>

<sup>2</sup> Voir Conseil National du Travail, avis n°2168 du 30 juin 2020.

<sup>3</sup> Recommandation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes nr.2021-R/001 relative à la mise en œuvre de la Convention OIT n°190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail : [La mise en œuvre de la Convention OIT n°190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes \(belgium.be\)](http://www.irisnet.be/la-mise-en-oeuvre-de-la-convention-oit-n-190-concernant-l-elimination-de-la-violence-et-du-harcèlement-dans-le-monde-du-travail)

Le **CEFH** constate que la Convention n°190 a un champ d'application très large puisqu'elle vise à protéger non seulement les travailleu.res salarié.es mais aussi « les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprenti.es, les travailleu.res licencié.es, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidat.es à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur » (article 2). Le **CEFH** invite donc les autorités belges, y compris les autorités régionales, à mettre le champ d'application de nos législations, y compris celles applicables à la fonction publique régionale et locale, en conformité avec cette demande. Le Gouvernement bruxellois a en effet un pouvoir direct sur sa fonction publique.

La Convention insiste sur la nécessité de combattre le harcèlement et la violence dans le monde du travail, dans le cadre « d'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre », ce qui devrait inciter les autorités belges, en ce compris les autorités régionales, à traiter le sexisme au travail (mais aussi les stéréotypes liés au genre, les formes multiples et intersectionnelles de discrimination et les rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre), comme des causes structurelles du harcèlement, du harcèlement sexuel et de la violence au travail. Le **CEFH** estime dès lors que la ratification et la mise en œuvre de la Convention n° 190 doivent être l'occasion de renforcer notre arsenal législatif, à tous les niveaux, de manière à ce que le sexisme soit combattu au même titre que le harcèlement lui-même. Le **Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes** insiste sur le fait que le sexisme et les violences sexuelles au travail sont toujours présents dans les entreprises<sup>4</sup>.

Par exemple, il s'inquiète du risque que les plans dans le cadre des labels diversité d'Actiris passent à côté de ces réalités. En effet, le **CEFH** reste convaincu de la complexité des violences systémiques contre les femmes et de sa présence dans nombreuses organisations, à des degrés divers. Le **Conseil** estime par conséquent qu'un label ne devrait être accordé qu'à condition que l'entreprise ait, au minimum, inclus la question du sexisme et des violences sexuelles dans son diagnostic diversité de départ et qu'elle ait pris des mesures effectives de prévention (notamment comme la formation des managers, des personnes de confiance et des conseillers en prévention internes, au sexisme au travail) et mis en place un processus de signalement et de traitement des cas, dans un objectif de tolérance zéro concernant les comportements inacceptables et les violences.

La Convention et la recommandation soulignent l'importance d'adopter et de mettre en œuvre « une politique du lieu de travail », afin 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 », « d'identifier les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement », y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, de « prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques » et d'informer et former les « travailleurs et autres personnes concernées » à la fois sur les dangers et les

---

<sup>4</sup> AVIS du CEFH du 31 octobre 2022 sur la Note de vision relative à l'identité et le rôle des opérateurs & nouveau modèle de gouvernance (chantier 3)

risques de violence et de harcèlement identifiés et sur les mesures de prévention et de protection correspondantes.

Le **CEFH** rappelle que dans de nombreuses entreprises privées ou publiques, les analyses de risques spécifiques, sans lesquelles une véritable politique de prévention ne peut être menée efficacement, ne sont pas réalisées ou le sont selon une méthodologie standardisée, voire simpliste. Le **CEFH** appelle les autorités régionales à intensifier, notamment au sein de la fonction publique locale et régionale, les efforts de prévention de la violence, du harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, en veillant à rendre les analyses de risques systématiques, méthodologiquement appropriées, et en développant des outils d'information et de formation sur ces risques, à tous les niveaux de la hiérarchie. Le Conseil rappelle que l'égalité entre les femmes et les hommes est une matière transversale à toutes les diversités, qu'elle ne peut pas se diluer dans la *diversité*, sous peine d'invisibiliser les inégalités propres aux femmes<sup>5</sup>.

Le **CEFH** réitère son constat de la confusion entre les plans diversité dans les administrations bruxelloises avec leur plan *gender mainstreaming*. Le **Conseil** souligne les obligations légales<sup>6</sup> anti-discrimination et bien-être au travail que toutes les institutions publiques bruxelloises doivent mettre en œuvre dans la gestion de leur personnel. Pour rendre visible le respect de ces obligations légales, le **CEFH** suggère de clarifier l'objectif du plan *gender mainstreaming* qui vise uniquement la prise en compte de la dimension de genre dans les politiques au bénéfiques des citoyen.nes.

Finalement, le CEFH s'interroge sur la terminologie « harcèlement » utilisée en néerlandais : « intimidatie » (aussi appliqué par le Flandre<sup>7</sup>) versus « pesterijen » au travail. Le droit du bien-être au travail utilise la terminologie « pesterijen », alors que la loi sur le sexisme utilise « intimidatie ». L'intimidation étant plutôt du ressort du sexisme ordinaire et non du harcèlement, le CEFH suggère l'utilisation de la terminologie « pesterijen ».

\*\*\*

---

<sup>5</sup> Avis du CEFH du 27 septembre 2022 sur le PLAN BRUXELLOIS DE GENDERMAINSTREAMING ET D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – P.7

<sup>6</sup> L'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise. L'arrêté de la Région de Bruxelles-Capitale du 3 mars 2011 mettant en œuvre l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la promotion de la diversité et à la lutte contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise. L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 juillet 2012 portant exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à mettre en œuvre une politique de diversité dans la fonction publique bruxelloise.

<sup>7</sup> [Decreet van 30/04/2021 tot instemming met het verdrag nr. 190 betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen door de internationale arbeidsorganisatie in haar honderdenachtste zitting op 21 juni 2019 \(openjustice.be\)](#)