



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

AVIS D'INITIATIVE

Recommandations en vue de la mise
en œuvre concrète et effective de la
Convention OIT n° 190 au sein de la
Région de Bruxelles-Capitale

Avis rendu par le CEFH le

25/03/2024

Préambule

La Convention n°190 de l'OIT sur le harcèlement¹ a été approuvée par les différents Parlements belges² et a donc été officiellement ratifiée par la Belgique³. Cette Convention entrera en vigueur pour la Belgique le 13 juin 2024.

Le **CEFH** rappelle l'avis⁴ qu'il a rendu en novembre 2022 avant l'approbation de la Convention⁵.

Le présent avis d'initiative vise à compléter cet avis de manière à souligner l'importance de cette Convention, à la faire connaître⁶ mais également à identifier les actions concrètes qu'appelle sa mise en œuvre et à inviter les institutions bruxelloises à jouer à cet égard un rôle de premier plan. Le **CEFH** formule donc le souhait que le présent avis d'initiative vise à ce que, dans le respect des compétences régionales, les Parlement et Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale s'engagent dans la mise en œuvre de la Convention et posent des actes concrets permettant d'éradiquer le harcèlement, la violence et le sexisme sur le lieu de travail.

Avis

1. Considérations générales

1.1 L'apport de la Convention n° 190 : l'importance de la dimension de genre du harcèlement

La Convention n° 190 et la recommandation n° 206 qui l'accompagne⁷ sont les premières normes internationales du travail qui offrent un cadre commun permettant de prévenir, de combattre et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

La Convention repose sur une définition large de la violence et du harcèlement dans le monde du travail⁸ et reconnaît expressément le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Ce droit doit être considéré comme un droit fondamental.

¹ Convention n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée à Genève le 21 juin 2019 par la Conférence internationale du Travail à sa cent huitième session, https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO.

² En ce qui concerne les institutions bruxelloises, voir le décret COCOF du 8 juin 2023, publié au *M.B.* le 11 janvier 2024, l'ordonnance de la COCOM du 27 avril 2023, publiée au *M.B.* du 30 août 2023 et l'ordonnance du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale du 2 mars 2023 publiée au *M.B.* le 14 mars 2023.

³ https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_885491/lang--fr/index.htm.

⁴ [Avis du CEFH du 18/11/2022 sur la Convention n°190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.](#)

⁵ http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2023/02/CEFH-AVIS-OIT_190-221118-FR.pdf.

⁶ <https://www.beswic.be/fr/actualites-et-evenements/convention-190-de-loit-sur-la-violence-et-le-harcèlement-au-travail>.

⁷ Recommandation n°206 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée à Genève le 21 juin 2019 par la Conférence internationale du Travail à sa cent huitième session, https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206.

⁸ Voy. l'article 1^{er}, § 1^{er}, a) de la Convention qui précise que « 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 ».

La Convention consacre expressément la dimension de genre du harcèlement⁹. Elle reconnaît que « *les femmes sont particulièrement vulnérables à la violence et au harcèlement dans le monde du travail* » et que « *les mesures adoptées doivent s'attaquer aux causes sous-jacentes connexes : les formes multiples et croisées de discrimination ; les relations de pouvoir asymétriques entre les hommes et les femmes ; les stéréotypes sexistes et les normes sociales et culturelles qui induisent la violence et le harcèlement* »¹⁰.

Cette Convention est donc particulièrement novatrice puisqu'elle implique que les violences sexistes et sexuelles ainsi que le harcèlement fondé sur le genre constituent un problème systémique qui trouve sa source dans des rapports de pouvoir inégalitaires au sein de la société et dans le monde du travail¹¹.

Plus généralement, la Convention porte attention aux personnes en situation de vulnérabilité.

Elle impose aux États signataires 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* ».

Le CEFH invite donc les responsables politiques et les élu-e-s, en général, et les Gouvernement et Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, en particulier, à voir dans la Convention n° 190 un outil important de renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes et d'éradication des violences faites aux femmes.

Le CEFH rappelle que selon l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT), dans 95% des cas qui lui sont rapportés, les femmes qui ont dénoncé les faits ont perdu leur travail ensuite, soit parce qu'elles ont été licenciées, soit parce qu'elles ont dû démissionner à cause d'un climat professionnel devenu trop hostile¹².

L'éradication de la violence et du harcèlement est indispensable pour éviter que la victime perde son emploi, comme c'est trop souvent le cas aujourd'hui.

Il rappelle aussi que la Convention n° 190 est **indissociable de la Convention d'Istanbul**¹³, qui a pour buts :

- a) De protéger les femmes contre toutes les formes de violence et de prévenir, poursuivre et éliminer la violence à l'égard des femmes et la violence domestique ;
- b) De contribuer à éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et de promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, y compris par l'autonomisation des femmes ;

⁹ Voy. l'article 1^{er}, § 1^{er}, b) de la Convention qui précise que « 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 ».

¹⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740221.pdf, p. 2.

¹¹ Recommandation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes n° 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, p. 2.

¹² AVFT, « Les conséquences de ces violences sexuelles et sexistes », <https://www.avft.org/2006/03/06/les-consequences-de-ces-violences-sexuelles-et-sexistes/>.

¹³ Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, adoptée à Istanbul, le 11.V.2011.

- c) De concevoir un cadre global, des politiques et des mesures de protection et d'assistance pour toutes les victimes de violence à l'égard des femmes et de violence domestique ;
- d) De promouvoir la coopération internationale en vue d'éliminer la violence à l'égard des femmes et la violence domestique ;
- e) De soutenir et d'assister les organisations et services répressifs pour coopérer de manière effective afin d'adopter une approche intégrée visant à éliminer la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.

La Convention d'Istanbul est complémentaire en particulier en ce qui concerne la définition des différentes formes de violence (voir article 3 de la Convention d'Istanbul).

1.2 La mise en œuvre de la Convention n° 190 ne concerne pas que l'État fédéral mais aussi les entités fédérées

La Convention n° 190 interpelle tous les niveaux de pouvoir.

Ce serait une erreur de considérer que la lutte contre le harcèlement et la violence au travail, en tant que problématique généralement associée au droit du travail, ne concerne de manière directe que l'État fédéral, à l'exclusion des Régions.

Le **CEFH** rappelle tout d'abord que la lutte contre les discriminations et le harcèlement est une exigence qui, comme la question plus large de la protection des droits fondamentaux, interpelle chaque niveau de pouvoir¹⁴ : le droit de toute personne à bénéficier d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement constitue un principe transversal qui doit être respecté et concrétisé par tous les niveaux de pouvoirs, en ce compris donc les Régions lorsqu'elles règlent les matières qui leur sont attribuées.

Les **leviers existant au niveau régional** sont souvent sous-estimés.

La Région dispose, en effet, de larges **compétences en matière d'emploi et de gestion du marché du travail**¹⁵, dont elle doit dès lors veiller à ce qu'il soit exempt de harcèlement et de violence :

- La Région dispose, notamment, de pouvoirs en matière de placement des travailleuses et travailleurs ainsi qu'en matière **d'agrément et de contrôle des sociétés d'intérim et des sociétés de titres-services**, ce qui lui impose de veiller à ce que les personnes, très majoritairement des femmes, qui s'adressent à ces intermédiaires et/ou s'engagent à leur service soient à l'abri de tout risque de harcèlement ou de violence. La Région doit dès lors faire valoir le respect de la loi du bien-être au travail par ces entreprises, tout comme le respect de la loi de la non-discrimination par l'utilisateur faisant appel à ces entreprises de service. Le **CEFH** propose de s'inspirer des initiatives intéressantes telles que, en Région wallonne, un formulaire d'analyse de risque simplifiée, devant être rempli par l'utilisateur/utilisatrice de titres-services et sensibilisant au bien-être des travailleurs/travailleuses ou encore, dans le secteur des aides familiales et soins à domicile, l'organisation de réunions régulières des travailleuses, la signature d'un contrat avec l'utilisateur/usagère... ;

¹⁴ Voy. les avis du Conseil d'Etat n° 40.689/AG, 40.690/AG et 40.691/AG, sur les avant-projets devenus lois antidiscriminatoires du 10 mai 2007 ; voy. aussi S. VAN DROOGHENBROECK, J. VELAERS, « La répartition des compétences dans la lutte contre la discrimination », in *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination*, C. Bayart, S. Sottiaux, S. Van Drooghenbroeck (eds.), Bruges, La Charte - Die Keure, 2008, p. 101-127.

¹⁵ Lois spéciales de réformes institutionnelles du 8 août 1980, art. 6, § 1^{er}, IX.

- La Région est responsable de la mise en œuvre, sur son territoire, de la **législation sur la main-d'œuvre étrangère** et se doit dès lors d'être particulièrement attentive aux phénomènes de harcèlement et de violence, voire de maltraitance, qui touchent certaines catégories de travailleurs étrangers et travailleuses étrangères, en ce compris les femmes exposées au risque de trafic et d'exploitation lié à la prostitution (traite des êtres humains) ; même si ces questions ne relèvent pas directement de leurs compétences, les inspecteurs et inspectrices opérant en matière de contrôle de la main-d'œuvre étrangère devraient être sensibilisé-e-s et formé-e-s à la question du harcèlement, de la violence, de l'exploitation économique (et de la traite des êtres humains) ;
- La Région est responsable de la **fonction publique régionale** et de la législation applicable aux agents et travailleurs et travailleuses de la fonction publique locale : à ce niveau, elle assume pleinement la responsabilité d'un environnement de travail exempt de harcèlement et de violence ; dans son avis du 18 novembre 2022¹⁶, le **CEFH** appelait 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 rappelait aussi « *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* » ;
- Dans ce contexte, il serait hautement souhaitable que le **label diversité d'Actiris** ne soit accessible qu'aux entreprises qui démontrent avoir mis en place une politique effective et efficace de lutte contre le harcèlement et le sexisme au travail.

Enfin, la prévention du harcèlement et des violences sexistes **dans l'espace public**¹⁷ et **sur le chemin du travail**, qui figure parmi les objectifs de la Convention¹⁸ et des recommandations, rentre de toute évidence dans les compétences de la Région, qui incluent notamment l'aménagement du territoire et la mobilité. Le **CEFH** se réfère aux recommandations formulées au chapitre 6 « Urbanisme et aménagement du territoire » et au chapitre 7 « Mobilité » dans son Mémoire 2024 à propos de ces compétences¹⁹.

1.3 L'adoption de la Convention n° 190 crée l'opportunité d'une modernisation de la législation visant à prévenir le harcèlement et la violence au travail

La ratification de la Convention n° 190 doit être l'occasion d'améliorer l'arsenal législatif et de renforcer son effectivité.

¹⁶ [Avis du CEFH du 18/11/2022 sur la Convention n°190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.](#)

¹⁷ Voy. l'article 3, a) de la Convention, dont il résulte que cette dernière s'applique dans « les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail ».

¹⁸ Selon l'article 3, f) de la Convention, celle-ci s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant, notamment, « pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail ».

¹⁹ http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2024/01/20231221-CEFH_RGVM-MEMORANDUM-2024-FR-ok.pdf, p. 19-23.

Le **CEFH** rend ainsi les autorités régionales attentives à l'avis de l'IEFH²⁰.

L'Institut y souligne le besoin d'affinement de certains concepts et notamment le besoin d'introduire dans la loi sur le bien-être au travail le concept de violence sur la base du genre (avis p. 7) et d'adapter la définition du harcèlement moral pour viser également des faits qui ne sont produits qu'une seule fois lorsqu'il s'agit d'un harcèlement lié au sexe (*idem*). De même, l'IEFH rappelle l'inapplication de la loi sur le bien-être au travail au personnel domestique (avis p. 9).

Dans son Mémoire pour la législature 2024-2029²¹, l'IEFH recommande également de :

- Mettre en place une politique coordonnée de lutte contre le sexisme et adapter le cadre législatif ;
- Compléter la Loi Genre afin qu'elle réponde davantage aux enjeux de société.

Le **CEFH** pense également que le champ d'application de la loi « lanceurs d'alerte » du 28 novembre 2022²² (transposant la directive « Lanceurs d'alerte » du 23 octobre 2019²³) pourrait être étendu afin d'y inclure les signalements de violences, de harcèlement et de discriminations. Le canal de signalement rendu obligatoire dans les entreprises de plus de 50 travailleurs/travailleuses pourrait alors être utilisé et la protection des lanceurs/lanceuses d'alerte appliquée, également pour les signalements de violences, harcèlement et discriminations.

Le **CEFH** rappelle par ailleurs que dans son « *Rapport Intermédiaire sur base de l'état des lieux relatif aux actions du Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes* » du 8 juin 2022²⁴, il appelait la Région à mettre sur la table la question des violences sexistes dans le monde du travail.

Cet avis précisait :

« La loi sur le bien-être au travail date de plus de 25 ans (1996) et doit être revue et complétée pour s'adapter aux nouvelles attentes des citoyen.nes. Ce qui était encore accepté il y a 25 ans ne l'est plus et ne doit plus l'être. La loi doit mentionner clairement toutes les formes de violences sexistes et sexuelles et plus seulement le harcèlement sexuel. Elle doit aussi introduire la notion de « harcèlement sexuel environnemental » quand c'est l'organisation tout entière (ou certaines équipes) qui adopte des pratiques qui portent atteintes à la dignité des femmes.

La loi contre le « sexisme ordinaire » de 2014 couvre tous les espaces publics y compris les réseaux sociaux et est mobilisable au travail, mais uniquement quand les faits sont publics. Cette possibilité de l'invoquer pour des faits de sexisme au travail est très peu connue et mérite plus de communication. Toutes les formes de sexisme et de violence sexuelle doivent rentrer dans le Code du bien-être au travail qu'elles puissent être identifiées clairement par l'entreprise ou par la justice et être punies en conséquence. Le Code du bien-être au travail doit guider les entreprises vers une politique de « tolérance zéro ». Le Conseil insiste sur l'importance de

²⁰ Recommandation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes n° 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.

²¹ Voir le Mémoire de l'IEFH : [Égalité de genre : 9 axes prioritaires pour la législature 2024-2029 | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes \(belgium.be\)](#).

²² Loi du 28 novembre 2022 sur la protection des personnes qui signalent des violations au droit de l'Union ou au droit national constatées au sein d'une entité juridique du secteur privé, https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=22-12-15&numac=2022042980.

²³ Directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1937>.

²⁴ [Rapport Intermédiaire du CEFH du 8/06/2022 sur base de l'état des lieux relatif aux actions du Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes.](#)

promouvoir activement une tolérance zéro violence dans chaque entreprise via le développement de procédures claires, accessibles et connues de tout le personnel. Cette volonté doit faire l'objet de diagnostic, d'accompagnement et d'évaluation ».

Le **CEFH** suggérerait enfin :

- De lier la reconnaissance publique des SIPP et SEPP ainsi que des médecins du travail, à leur maîtrise des inégalités structurelles, en particulier le sexisme. En effet, actuellement, les SIPP et SEPP ne mentionnent pas systématiquement les violences et discriminations dans leurs formations aux plans de prévention et d'action. Il conviendrait, dans les formations des conseillers/conseillères en prévention, de rendre obligatoire une formation sur les violences sexistes et sexuelles ;
- D'imposer, pour chaque entreprise de plus de 50 personnes, la désignation d'une personne référente spécifiquement sur le sexisme ainsi qu'une autre parmi les instances représentatives du personnel ;
- De promouvoir l'analyse sexuée/genrée des études d'engagement ou d'inclusion dans les organisations.

De manière à rendre effectifs les objectifs de la Convention n° 190, la Région pourrait soutenir l'initiative d'un **accord de coopération** entre toutes les entités fédérées et l'État fédéral, visant à améliorer et élargir les dispositifs de lutte contre le sexisme, en ce compris le sexisme au travail. Se pose de même, la question de la **mise en place d'une CIM** consacrée à la question du harcèlement et du sexisme.

1.4 La Convention n° 190 requiert la mise en œuvre de mesures concrètes de soutien aux victimes

L'article 10, e) de la Convention n° 190 dispose que les États membres doivent prendre « des mesures appropriées pour 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 règlements 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 ».

Si l'élaboration des procédures de plainte et de règlement des différends relève avant tout du droit du travail et concerne donc au premier chef les autorités fédérales, la Région a un rôle à jouer au niveau des services d'aide aux victimes de harcèlement fondé sur le genre.

Le **CEFH** attire dès lors l'attention de la Région sur les exemples donnés par la recommandation n° 206 qui promeut²⁵, lorsqu'ils n'existent pas encore :

- a) L'aide à la réinsertion des victimes dans le marché du travail ;
- b) Les services de conseil et d'information ;
- c) Les permanences téléphoniques 24 heures sur 24 ;
- d) Les services d'urgence ;
- e) Les soins et traitements médicaux ainsi qu'un soutien psychologique ;
- f) Les centres de crise, y compris les centres d'hébergement ;
- g) Les unités de police spécialisées et les agents spécialement formés pour soutenir les victimes.

²⁵ Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, point 17.

Dans ces services qui existent déjà, une attention particulière doit être portée sur des faits liés au lieu de travail des victimes et portés parfois par un supérieur hiérarchique (pression financière, poids de la hiérarchie...).

1.5 Selon la Convention n° 190, le milieu de travail peut jouer un rôle dans le soutien aux victimes de violences domestiques

L'article 10, f) de la Convention OIT n° 190 demande aux États membres de « reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, [d']atténuer son impact dans le monde du travail »²⁶.

Au point 18, la recommandation n° 206 donne des exemples de mesures appropriées visant à **atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail** :

- a) un congé pour les victimes de violences domestique ;*
- b) des modalités de travail flexibles et une protection pour les victimes de violence domestique ;*
- c) une protection temporaire des victimes de violences domestiques contre le licenciement, selon qu'il convient, sauf pour des motifs sans lien avec la violence domestique et ses conséquences ;*
- d) la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail ;*
- e) un système d'orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence domestique, lorsque ces dispositifs existent ;*
- f) la sensibilisation aux effets de la violence domestique ».*

Dans son avis déjà cité, l'IEFH suggère :

« Il convient de rappeler que la violence domestique est la forme la plus courante de violence subie par les femmes dans le monde. Dans son rapport de 2013, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) a constaté que 35% des femmes à travers le monde ont été victimes de violences conjugales physique et/ou sexuelle ou d'agression sexuelle commise par une autre personne que leur partenaire²⁷.

En outre, les études confirment que la violence entre partenaires n'est pas uniquement un problème d'ordre privé et que tout employeur peut être confronté à ces conséquences sur le fonctionnement des victimes et de leurs collègues²⁸.

Les employeurs ne sont pas responsables des actes de violence domestique qui se produisent hors du lieu de travail mais ils peuvent être des alliés essentiels pour combattre les conséquences de la violence domestique²⁹.

Actuellement, vu le champ d'application de la loi sur le bien-être, l'employeur ne peut être tenu de prendre des mesures concernant des faits qui ne se produisent pas dans le cadre de l'exécution de la relation de travail. Tout au plus, les différentes législations sur le bien-être au

²⁶ Voir aussi la campagne « Safe at home, Safe at work ».

²⁷ Organisation Mondiale de la Santé, « Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : Prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire », 2013, www.who.int.

²⁸ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « Enquête nationale sur l'impact de la violence entre partenaires sur le travail, les travailleurs et les lieux de travail en Belgique », 2017, www.igvm-iefh.belgium.be.

²⁹ Bureau International du Travail (BIT), Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, 3-6 octobre 2016, Rapport final, www.ilo.org.

travail ou la prévention des risques psychosociaux pourraient faire l'objet d'une interprétation large permettant aux employeurs qui souhaitent s'impliquer dans la lutte contre la violence d'intégrer volontairement des mesures dans leur plan de prévention.

Par conséquent, l'Institut recommande de limiter les effets de la violence domestique en agissant sur le lieu de travail et par l'intermédiaire du travail.

A cet égard, un guide pratique destiné aux employeurs, intitulé « Même au travail, ne détournes pas le regard. Agissez ! »³⁰, a été publié dans la continuité du projet CEASE qui vise à construire un réseau européen d'entreprises, associations et structures publiques engagées afin de prévenir et lutter contre la violence entre partenaires.

Ce guide donne des conseils aux employeurs et présente des bonnes pratiques selon les trois axes suivants :

- 1. Favoriser un environnement bienveillant et à l'écoute,*
- 2. Accueillir la parole et orienter,*
- 3. Soutenir un.e employé.e au quotidien.*

Au-delà de ces conseils aux employeurs, l'Institut recommande aux pouvoirs publics de prendre des mesures concernant les effets de la violence domestique. La Belgique pourrait s'inspirer des exemples présentés par la recommandation n° 206 et notamment :

- Intégrer ce point dans le cadre de l'analyse des risques ;*
- Former les personnes ressources de la loi sur le bien-être (personnes de confiance, conseillers et conseillères en prévention...) afin, d'une part, qu'elles puissent orienter les victimes vers des services d'aide appropriés et, d'autre part, qu'elles tiennent compte des conséquences de la violence domestique dans le travail ;*
- Poursuivre le travail de sensibilisation sur les violences domestiques et leurs implications dans le travail ».*

1.6 La Région doit prendre des initiatives en matière de formation et de sensibilisation concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail

L'article 11 de la Convention OIT n° 190 prévoit que les États membres prennent des initiatives telles que des campagnes de sensibilisation ou des formations ou d'autres outils concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

La recommandation n° 206 donne, en son point 23, quelques exemples concrets de formations et d'outils de sensibilisations que les États parties sont invités à financer et à mettre en œuvre.

Il est notamment suggéré de développer des « programmes visant à agir sur les **facteurs d'aggravation des risques de violence et de harcèlement** dans le monde du travail, y compris la discrimination, les abus liés à des relations de pouvoir et les normes de genre et les normes culturelles et sociales qui favorisent la violence et le harcèlement ». Là où cela rentre dans ses compétences, il est essentiel que la Région veille à ce que les analyses de risques imposées par la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail soient établies selon une méthodologie claire et soient suffisamment approfondies pour que

³⁰ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en partenariat avec Pour La Solidarité, « Guide pratique destiné aux entreprises belges - Même au travail, ne détournes pas le regard. Agissez ! - Lutter contre la violence entre partenaires », 2020, cette publication sera bientôt disponible en néerlandais.

https://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/fr_guide_pratique_violence_partenaire_travail.pdf.

des progrès significatifs soient réalisés dans la prévention du harcèlement et des violences sexistes au travail.

Si la recommandation d'adopter des « **lignes directrices et des programmes de formation** tenant compte des considérations de genre pour, d'une part, aider les juges, les inspecteurs du travail, les fonctionnaires de police, les procureurs et d'autres agents publics à s'acquitter de leur mandat en ce qui concerne la violence et le harcèlement dans le monde du travail » concerne principalement les autorités fédérales, le **CEFH** rappelle que la Région dispose de différents services d'inspection qui doivent disposer de lignes directrices claires et, surtout, de programmes de formation approfondis³¹. De même, la Région doit aider les zones de police à disposer de ces outils et, au besoin, à les améliorer.

Dans le cadre de ses compétences en matière de gestion du marché du travail, la Région doit également concrétiser les autres actions reprises au point 23 de la recommandation n° 206 telles que :

- L'établissement de modèles de recueils de directives pratiques et d'outils d'évaluation des risques concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, en tenant compte de la situation des personnes les plus vulnérables ;
- L'organisation de campagnes publiques pérennes de sensibilisation visant à promouvoir des lieux de travail sûrs, sains, harmonieux et exempts de violence et de harcèlement ;
- La mise au point de programmes d'enseignement et de supports pédagogiques tenant compte des considérations de genre et portant sur la violence et le harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, à tous les niveaux du système éducatif et de la formation professionnelle ;
- Des outils à l'intention des journalistes et autres professionnel-le-s des médias sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre, y compris sur leurs causes sous-jacentes et sur les facteurs de risque, en respectant dûment leur indépendance et la liberté d'expression.

Par ailleurs, le point 20 de la recommandation évoque aussi de manière particulièrement utile le fait que « les inspecteurs du travail et les agents d'autres autorités compétentes, selon le cas, devraient recevoir une formation intégrant les considérations de genre pour pouvoir détecter et agir contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris les dangers et risques psychosociaux, la violence et le harcèlement fondés sur le genre et la discrimination visant certains groupes de travailleurs ».

2. Recommandations

2.1 Recommandation n° 1

Comme l'ensemble des autorités compétentes, la Région de Bruxelles-Capitale devrait prendre en compte la dimension de genre du harcèlement et envisager la Convention n° 190 comme un outil important de renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes et d'éradication des violences faites aux femmes. Aussi, il représente un outil complémentaire à la Convention d'Istanbul.

³¹ Voir aussi l'article 20 de la recommandation n° 206, qui suggère que « les inspecteurs du travail et les agents d'autres autorités compétentes, selon le cas, [reçoivent] une formation intégrant les considérations de genre pour pouvoir détecter et agir contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris les dangers et risques psychosociaux, la violence et le harcèlement fondés sur le genre et la discrimination visant certains groupes de travailleurs ».

2.2 Recommandation n° 2

La Région de Bruxelles-Capitale devrait, dans ses domaines de compétences, s'impliquer dans la mise en œuvre de la Convention n° 190. Compte tenu des compétences qui sont les siennes en matière de gestion du marché du travail, en ce qui concerne la fonction publique régionale et locale, en matière de transports publics, etc., elle ne peut pas considérer que la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes est uniquement une question de « droit du travail » (relevant de l'État fédéral).

2.3 Recommandation n° 3

La Région de Bruxelles-Capitale devrait soutenir l'effort de modernisation de la législation visant à prévenir le harcèlement et la violence au travail, notamment, en proposant un accord de coopération entre les entités fédérées et l'État fédéral visant à améliorer la lutte contre le sexisme au travail et la mise en place d'une CIM consacrée à la question du harcèlement et du sexisme.

2.4 Recommandation n° 4

Dans le cadre de ses compétences, la Région de Bruxelles-Capitale devrait mettre en œuvre des mesures concrètes de soutien aux victimes.

2.5 Recommandation n° 5

En particulier au sein de la fonction publique régionale et de la fonction publique locale, la Région de Bruxelles-Capitale devrait prévoir et encourager le milieu de travail à apporter un soutien aux femmes victimes de violences domestiques.

2.6 Recommandation n° 6

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale devrait mettre en place des sessions de formation et des sensibilisations comparables à celles qui sont prévues par la Recommandation n° 206 et devrait, plus particulièrement, permettre à l'inspection régionale de l'emploi de recevoir une formation intégrant les considérations de genre pour pouvoir détecter et agir, dans ses domaines de compétences, contre la violence et le harcèlement, y compris les dangers et risques psychosociaux, la violence et le harcèlement fondés sur le genre et la discrimination visant certains groupes de travailleurs.

*
* *
*