

## AVIS n°96

---

Avis sur l'opportunité et l'impact de la ratification de la "Convention 190 de l'OIT relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée à Genève le 21 juin 2019".

Avis adopté le 3 avril 2023

## TABLE DES MATIERES

---

1. RETROACTES.....	3
1.1. Un processus en route depuis 2019 .....	3
1.2. Situation en 2022.....	4
2. EXPOSE DU DOSSIER .....	5
2.1. Etat des lieux du cadre juridique en matière de violence et de harcèlement au travail	5
2.2. Définitions de la violence et du harcèlement .....	9
2.3. Violence, harcèlement et harcèlement sexuel au travail : état des lieux .....	10
3. AVIS .....	13
3.1. Remarques générales.....	13
3.2. Remarques particulières .....	14

### **Avis du CWEHF :**

Le CWEHF est favorable à ce que la Wallonie ratifie la Convention 190 de l'OIT étant entendu qu'elle permet de mettre en place des mesures pour protéger le personnel et en particuliers les femmes de la violence, du harcèlement et du harcèlement sexuel dans le cadre des relations au travail. Le CWEHF constate une évolution dans cette Convention puisqu'un seul fait suffit pour parler de comportement de violence et de harcèlement.

Cependant, pour garantir une mise en œuvre efficace de cette Convention au niveau belge, le CWEHF demande que cette Convention soit inscrite à l'agenda de la Conférence Interministérielle « Droits des femmes » afin de tendre vers une meilleure coordination politique entre les différents niveaux de pouvoir. Parallèlement à cette ratification, un travail devra être réalisé de façon à améliorer le cadre juridique, notamment en ce qui concerne le développement structurel du télétravail qui induit un déplacement des situations de violence et de harcèlement dans la sphère numérique. La recommandation n°206 qui complète la Convention, devra également être intégrée dans la réflexion.

Enfin, le CWEHF informe le Gouvernement wallon qu'il entend réaliser un second avis sur cette thématique.

En séance du 15 décembre 2022, le Gouvernement wallon a décidé de solliciter l'avis du CWEHF, dans le cadre de la procédure d'assentiment de la Convention n°190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) portant sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée à Genève le 21 juin 2019. A cet égard, en date du 8 mars 2023, le Gouvernement wallon a requis l'avis du CWEHF sur l'opportunité et l'impact de la ratification de ladite Convention 190.

## 1. RETROACTES

---

### 1.1. Un processus en route depuis 2019

- Le 21 juin 2019, une étape importante a été franchie dans la lutte contre les violences faites aux femmes : l'OIT a adopté la convention 190 sur la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Dans son mémorandum 2019-2024<sup>1</sup>, le CWEHF avait déjà pointé l'importance de ratifier cette Convention 190 de l'OIT.
- En 2020, au regard de l'impact de la crise de la COVID-19 sur l'augmentation des cas de violences et de harcèlement dans plusieurs pays, l'OIT dans une note de synthèse<sup>2</sup> a rappelé à travers 12 raisons l'importance de la ratification et la mise en œuvre de la convention n° 190 de la recommandation n° 206 :
  1. Prévenir et traiter la montée de la violence et du harcèlement au-delà du lieu de travail physique ;
  2. Protéger toutes les personnes dans le monde du travail ;
  3. S'attaquer globalement à la violence et au harcèlement ;
  4. Prévenir et traiter l'augmentation de la violence et du harcèlement fondés sur le genre ;
  5. Atténuer l'impact de la violence domestique sur le monde du travail ;
  6. Prévenir et combattre la cyberintimidation ;
  7. Protéger les personnes particulièrement exposées à la violence et au harcèlement dans certains secteurs, professions et modalités de travail ;
  8. Assurer la protection des personnes travaillant dans l'économie informelle ;
  9. Assurer l'égalité et la non-discrimination des personnes vulnérables ;
  10. Adopter, adapter et mettre en œuvre des mesures concernant la violence et le harcèlement en milieu de travail ;
  11. Garantir la sécurité, l'équité et l'efficacité des mécanismes et procédures de signalement ; mettre en place des recours appropriés et efficaces ;
  12. Promouvoir l'amélioration des bases de données.
- Le Conseil National du Travail s'est également positionné dans l'avis n°2168<sup>3</sup>, adopté le 30 juin 2020 et a estimé que la Belgique pouvait entamer une procédure d'assentiment de la Convention 190. Il soulignait par ailleurs que le caractère mixte de certaines dispositions de la Convention impliquait une procédure d'assentiment par les différents niveaux de pouvoir afin que la Belgique puisse ratifier la Convention 190.
- Dans son avis n°88<sup>4</sup> du 18 octobre 2021 sur « *La représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les secteurs professionnels* », le CWEHF avait également interpellé sur la nécessité que la Belgique et les entités fédérées ratifient la Convention n°190 de l'OIT de façon à promouvoir une politique inclusive au sein des entreprises.

---

<sup>1</sup> <https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/publications/pdf/CWEHF-memorandum-web.pdf>

<sup>2</sup> Convention n°190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019 : 12 contributions possibles à la crise du COVID-19 et à la reprise [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_747239.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_747239.pdf)

<sup>3</sup> Conseil National du Travail « Avis 2.168. OIT - Soumission au Parlement de la Convention n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et la recommandation n° 206 y afférente, adoptées à la Conférence internationale du Travail en juin 2019 », adopté le 30 juin 2020. <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/AVIS/avis-2168.pdf>

<sup>4</sup> Avis n°88 « Représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les secteurs professionnels » adopté le 18/10/2021.

- En 2021, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) a rendu un avis<sup>5</sup> relatif à la mise en œuvre de la Convention n°190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.
- Dans un avis<sup>6</sup> adopté le 15 septembre 2022, Brupartners soulignait favorablement l'avant-projet d'ordonnance portant assentiment à la Convention n° 190.
- Le Conseil Bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH) s'est également positionné en faveur d'une ratification rapide de la Belgique dans un avis<sup>7</sup> adopté le 18 novembre 2022.
- Dans un courrier daté du 11 avril 2022, le CWEHF a interpellé Mme la Ministre MORREALE afin de connaître l'état d'avancement du processus d'assentiment au niveau de la Région Wallonne. Dans le cadre de ce courrier, le CWEHF rappelait également l'urgence d'inscrire la ratification de la Convention 190 à l'agenda politique.

## 1.2. Situation en 2022

Sachant que la Convention de l'OIT concerne les compétences fédérale et fédérées, seule la ratification signée au niveau belge sera prise en compte au niveau international. Cela implique que toutes les entités doivent l'avoir ratifié au préalable. La Convention a été ratifiée en :

- Communauté flamande : décret du 30 avril 2021 ;
- Communauté française : décret du 14 septembre 2022.
- Région de Bruxelles-Capitale : ordonnance du 2 mars 2023 ;
- Communauté germanophone : décret du 27 février 2023 ;
- COCOF : le dossier est transmis au Parlement francophone bruxellois ;
- COCOM : l'avis du Conseil d'Etat a été émis le 16 janvier 2023. Le dossier est en attente d'un accord budgétaire avant d'être envoyé au Parlement ;
- Région wallonne : le dossier est inscrit à l'ordre du jour de ce 6 avril 2023.

<sup>5</sup> Institut pour l'égalité des femmes et des hommes « 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 » 2021. [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/adviesories/2021r001\\_-\\_recommandation\\_harcelement\\_-\\_fr.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/adviesories/2021r001_-_recommandation_harcelement_-_fr.pdf)

<sup>6</sup> Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale « Avis sur l'Avant-projet d'ordonnance portant assentiment à la Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, adoptée par l'Organisation internationale du travail lors de sa 108ème session le 21 juin 2019 », adopté par l'Assemblée plénière du 15 septembre 2022. <https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/advices/A-2022-065-BRUPARTNERS-FR.pdf>

<sup>7</sup> Conseil Bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes « Avis sur la Convention 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail » adopté le 18 novembre 2022 [http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2023/02/CEFH-AVIS-OIT\\_190-221118-FR.pdf](http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2023/02/CEFH-AVIS-OIT_190-221118-FR.pdf)

## 2. EXPOSE DU DOSSIER

---

Pour rappel, la présente Convention définit :

- L'expression « violence et harcèlement » dans le monde du travail, comme 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, cause 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 ;
- L'expression « violence et harcèlement fondés sur le genre », comme la violence et le harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.

Le harcèlement peut prendre des formes variées : infantilisation, psychiatrisation, mansplaining, agissement verbal, répétitif, négatif, hostile, dénigrement, contacts physiques non désirés... Les situations de harcèlement sont souvent générées par des situations de conflit, des relations de pouvoir-subordination et par la dégradation des conditions de travail.

### 2.1. Etat des lieux du cadre juridique en matière de violence et de harcèlement au travail

#### Au niveau international

##### ❖ *Convention d'Istanbul*<sup>8</sup>

La Convention d'Istanbul, adoptée par le Conseil de l'Europe, est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2014. Elle représente le 1<sup>er</sup> traité international qui vise à prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes ainsi que la violence domestique. Ce texte comprend également des références au principe de non-discrimination et constitue à cet égard une avancée majeure pour la protection des femmes migrantes. Cette convention, une fois ratifiée, constitue un instrument juridiquement contraignant, les pays signataires ont donc des comptes à rendre au regard de la mise en œuvre de cette Convention.

En Belgique, cette Convention a été signée en 2012, cependant, en raison de la réalité institutionnelle belge, le processus de ratification n'a abouti qu'en 2016. En conséquence, elle n'est devenue juridiquement contraignante au sein du droit belge qu'à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016. Les articles qui composent la Convention d'Istanbul sont articulés autour de 4 dimensions majeures en matière de lutte contre les violences à l'égard de femmes : la prévention ; la protection, les poursuites, les politiques coordonnées.

##### ❖ *Convention 190 OIT*<sup>9</sup>

La Convention 190 de l'OIT a été adoptée dans le cadre de la 108<sup>ème</sup> session de la Conférence internationale du travail qui s'est tenue à Genève du 10 au 21 juin 2019. Cette Convention internationale portant sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est entrée en vigueur le 25 juin 2021. Comme toutes les Conventions adoptées par l'OIT, la Convention n°190 revêt un caractère juridiquement contraignant pour les Etats-Membres qui la ratifient.

---

<sup>8</sup> Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (STCE n° 210). <https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=210>

<sup>9</sup> Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, adoptée par l'Organisation internationale du travail lors de sa 108<sup>ème</sup> session le 21 juin 2019. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

Cette Convention est accompagnée de la recommandation n°206<sup>10</sup> qui complète les dispositions de la Convention dans les modalités de son application, mais elle ne revêt pas de caractère contraignant.

L'article 4 de la Convention reprend les principes fondamentaux qui consistent notamment pour les Membres 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) Etablir 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) Elaborer 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.

Dès son préambule, la Convention 190 accorde une attention particulière à la violence fondée sur le genre. Cette référence revient de façon plus précise au sein de l'article 7 qui stipule que « *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.* »<sup>11</sup>. Elle détermine ainsi un cadre à respecter par les Etats-Membres pour les définitions de violence et de harcèlement dans le monde du travail, en ce compris les situations de violence et de harcèlement fondées sur le genre. Elle reconnaît par ailleurs que « *la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles.* »<sup>12</sup>

D'autre part, cette Convention oblige les pays qui la ratifient à adopter « *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* »<sup>13</sup>.

Enfin, un autre point essentiel touche à son champ d'application qui est relativement large. Elle vise en effet, les fonctions d'un d'employeur, les salariés, les personnes quel que soit leur statut contractuel, personnes à la recherche d'un emploi, les personnes en formation, les stagiaires, les apprentis, les bénévoles. Par ailleurs, elle s'applique tant au secteur public qu'au secteur privé (économie formelle ou informelle). Enfin, la Convention vise à protéger des comportements abusifs au-delà du lieu de travail à proprement dit, ainsi elle vise tous les lieux en lien avec ou du fait du travail (espaces publics/privés ; lieux de pauses, déplacement, formation, communications liées au travail au moyen de TIC, etc.).

<sup>10</sup> Recommandation n° 206 sur la violence et le harcèlement, adoptée par l'Organisation internationale du travail lors de sa 108<sup>ème</sup> session le 21 juin 2019. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206#-:text=Les%20Membres%20devraient%20veiller%20%C3%A0%20ce%20que%20les%20mesures%20de%20emplois%20C%20secteurs%20ou%20professions%20d%C3%A9termin%C3%A9s](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206#-:text=Les%20Membres%20devraient%20veiller%20%C3%A0%20ce%20que%20les%20mesures%20de%20emplois%20C%20secteurs%20ou%20professions%20d%C3%A9termin%C3%A9s).

<sup>11</sup> Extrait de l'article 7 de la convention n°190 : [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

<sup>12</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

<sup>13</sup> Extrait de l'article 4 de la Convention n°190 : [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

## Au niveau national

Parallèlement à ces traités internationaux, la Belgique dispose également d'un cadre juridique en matière de lutte contre les phénomènes de violence et harcèlement au sein des relations de travail. En effet, on distingue plusieurs instruments législatifs :

### ❖ **Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail**<sup>14</sup>

La Loi relative au bien-être au travail s'applique pour une série d'aspects tels que : la sécurité au travail ; la protection de la santé du travailleur ; la charge psychosociale ; l'hygiène du lieu de travail ; l'ergonomie et l'embellissement des lieux de travail. A l'égard de cette loi, un employeur doit promouvoir au sein de son entreprise le bien-être dans ces différents champs. Pour cela, la loi insiste sur la prévention des risques, des moyens collectifs et individuels de protection, ou encore la formation et l'information des travailleurs. Cette loi a fait l'objet de plusieurs modifications législatives, notamment en matière de harcèlement et harcèlement sexuel, elle a été complétée par :

- La Loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.
- Loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.
- Loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Grâce à ces évolutions législatives, la protection de travailleurs et travailleuses contre la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel au travail, font partie intégrante de la notion de bien-être au sens de la loi.

### ❖ **La loi du 10 mai 2007, tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (dite « Loi genre »)**<sup>15</sup>

La loi du 10 mai 2007 a été adoptée dans le cadre d'une mise en conformité avec différentes directives européennes et vise à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, mais également à interdire toute forme de discrimination fondée sur le sexe. Cette loi tend également à lutter contre les discriminations qu'elles soient directes ou indirectes, le harcèlement et le harcèlement sexuel. Cette loi a récemment connu plusieurs amendements. En effet, depuis le 19 janvier 2023, le critère protégé du « sexe » a été remplacé par onze critères protégés<sup>16</sup>. Cette modification répond également à une transposition dans le droit belge d'une directive européenne afin d'étendre les effets de la loi de façon à mieux protéger les travailleurs et travailleuses contre des situations de discrimination. Les champs d'application de cette loi sont multiples :

- La protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé ;
- Les avantages sociaux ;
- Les régimes complémentaires de sécurité sociale ;
- Les relations de travail, c'est-à-dire notamment l'accès à l'emploi, les conditions de travail et la rémunération ;
- La mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal ;
- L'affiliation et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou tout autre organisation dont les membres exercent une profession donnée ;

<sup>14</sup> Disponible sur : [https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-04-aout-1996\\_n2005015073.html](https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-04-aout-1996_n2005015073.html)

<sup>15</sup> Disponible sur : [https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-10-mai-2007\\_n2007002098.html](https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-10-mai-2007_n2007002098.html)

<sup>16</sup> Le sexe ; la grossesse ; la procréation médicalement assistée ; l'accouchement ; l'allaitement ; la maternité ; les responsabilités familiales ; l'identité de genre ; l'expression de genre ; les caractéristiques sexuelles et le changement de sexe.

- l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

Cependant, en matière de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans le cadre de la relation au travail, elle ne s'applique pas. En effet, dans le cadre de la transposition de la Directive 2006/54<sup>17</sup> relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, les situations de harcèlement et harcèlement sexuel dans le cadre du travail ont été exclues du champ d'application de la loi du 10 mai 2007. En effet, l'article 7 de cette loi stipule que « *Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1, 1<sup>o</sup> de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. En cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans le cadre de la relation de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée.* »<sup>18</sup>

❖ **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**<sup>19</sup>

En vertu de l'article 2 de cette loi, tout geste ou comportement qui vise à mépriser une personne en raison de son appartenance sexuelle constitue une atteinte grave à sa dignité et une infraction pouvant entraîner une comparution devant un tribunal, punissable d'une peine de prison ou d'une amende. Cette loi vise toutes formes de harcèlement moral et/ou sexuel commis dans l'espace public, en ce compris sur le lieu de travail. Elle a eu également pour effet d'apporter une modification au sein de la loi du 10 mai 2007, tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. En effet, l'article 28/2 a été ajouté afin d'apporter un élément essentiel en matière de discrimination dans le cadre du domaine des relations au travail, cet article stipule que « *Quiconque, dans le domaine des relations de travail, commet une discrimination au sens de l'article 5, 5<sup>o</sup>, 6<sup>o</sup>, 7<sup>o</sup> ou 8<sup>o</sup>, à l'égard d'une personne en raison de son sexe est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement. Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres en raison de du sexe.* »<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> La Directive 2006/54 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=CS>

<sup>18</sup> Loi du 10 mai 2007, tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, art.7

<sup>19</sup> [https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-22-mai-2014\\_n2014000586.html](https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-22-mai-2014_n2014000586.html)

<sup>20</sup> 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, art.28/2.



## 2.2. Définitions de la violence et du harcèlement

Les concepts de violence au travail, et de harcèlement moral et sexuel au travail sont définis dans ces différentes dispositions réglementaires.

	Loi Bien-être	Loi « Genre »	Convention OIT 190
<b>Violence au travail</b>	Chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne (...) est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.		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>Harcèlement</b>	Ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne (...) lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées (...) au sexe, à l'identité et à l'expression de genre	Comportement indésirable qui est lié à un critère protégé, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.	
<b>Harcèlement sexuel</b>	Tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.	Comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.	
<b>Violence et harcèlement fondé sur le genre</b>			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.

## 2.3. Violence, harcèlement et harcèlement sexuel au travail : état des lieux

### Au niveau mondial :

L'Organisation Internationale du Travail a mené en 2021 la première enquête à l'échelle internationale en matière d'expériences vécues en termes de violence et de harcèlement<sup>21</sup>. Cette étude, publiée en décembre 2022, avait également pour objectifs de mettre en évidence l'ampleur du phénomène et d'aboutir à une meilleure compréhension de cette problématique. Plus précisément, « *Les résultats livrent un premier aperçu de l'ampleur et de la fréquence de la violence et du harcèlement au travail, et fournissent des indications sur les principales formes de violence et de harcèlement (à savoir d'ordre physique, psychologique et sexuel) ainsi que sur les principaux obstacles qui dissuadent les victimes d'en parler.* »<sup>22</sup>

Le rapport démontre que la violence et le harcèlement sur le lieu de travail constitue un phénomène durablement ancré. En effet, plus d'une personne en emploi sur cinq (22,8% ce qui représente 743 millions de personnes) ont subi une forme de violence ou de harcèlement au cours de leur vie professionnelle. Sur les différentes formes de violence et de harcèlement, les résultats de l'enquête montrent que parmi les répondants :

- 17.9% des salariés hommes et femmes ont fait l'expérience de violence et de harcèlement psychologique sur leur lieu de travail.
- 8.5% déclarent avoir été victime de violence et harcèlement physique, dans ce cas les hommes sont plus nombreux.
- 6.3% déclarent avoir été victime de violence et de harcèlement d'ordre sexuel au travail.

Les résultats montrent que l'écart le plus important en termes de genre concerne la violence et le harcèlement d'ordre sexuel qui touchent 8.2 % de femmes contre 5% d'homme. Les conclusions de cette enquête mettent donc en évidence que les jeunes femmes sont deux fois plus susceptibles d'être exposées à des violences sexuelles et du harcèlement sexuel. En outre, les femmes migrantes sont deux fois plus à risque que les autres femmes de subir de la violence et du harcèlement d'ordre sexuel et particulièrement si elles sont travailleuses sans papiers.

### Au niveau national :

En 2020, l'IEFH a mené une enquête, appelée #YouToo<sup>23</sup> traitant des expériences matière de sexisme et plus particulièrement de harcèlement sur le lieu de travail. L'enquête a été menée auprès de 4778 personnes dont 1329 ont été sélectionnées sur base d'un échantillon aléatoire du Registre national.

L'enquête met en évidence une corrélation significative entre le sexe et le fait d'avoir été victime de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Celle-ci souligne également que les situations de harcèlement concernent deux fois plus souvent les femmes que les hommes. Plus précisément, l'enquête portait sur les expériences en matière de harcèlement sexuel de la part d'un.e supérieur.e hiérarchique ou un.e client.e sur base de 3 critères : le fait d'être touché.e de manière intime, le fait que l'on attende d'eux-elles qu'ils-elles flirtent ou qu'ils-elles aient des rapports sexuels avec quelqu'un. A cet égard, les résultats de l'étude montrent que 9% des femmes font l'expérience de harcèlement sexuel sur le lieu de travail contre 4% pour les hommes. Aussi, 6 % des femmes et 2 % des hommes ont déjà été touché.e.s de manière intime par un.e supérieur.e hiérarchique ou un.e client.e.

<sup>21</sup> Rapport complet disponible sur : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_863095.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf)

<sup>22</sup> Organisation International du Travail ; Gallup « *Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail : première enquête mondiale* », résumé des résultats, 2022. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_863166.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863166.pdf)

<sup>23</sup>Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes « *Le sexisme en Belgique : Résultats de l'enquête #YouToo ? Harcèlement sexuel sur le lieu de travail* » 2020. [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/146\\_-\\_harcement\\_sexuel\\_sur\\_le\\_lieu\\_de\\_travail\\_1.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/146_-_harcement_sexuel_sur_le_lieu_de_travail_1.pdf)

L'enquête se base également sur une série de témoignages qui mettent en évidence le fait que les personnes victimes de harcèlement sur leur lieu de travail ne savent pas toujours comment réagir. En effet, le rapport souligne que *« l'existence de ces canaux ne garantit pas qu'ils fonctionneront toujours efficacement, comme le montrent des témoignages de personnes qui n'ont pas été entendues ou prises au sérieux »*<sup>24</sup>, au point que leur démarche est souvent pointée comme un comportement *« émotionnel, pusillanime et asocial »*<sup>25</sup>.

Parallèlement à cette enquête, l'IEFH, en tant que service compétent pour recevoir les signalements en matière de discrimination, a pu mettre en évidence un constat alarmant quant au fait que les signalements d'intimidation basée sur le genre ainsi que de harcèlement sexuel ne décroissent pas. Au contraire, ils ont respectivement augmenté de 17 et 13 % entre 2019 et 2020. Le rapport établit par ailleurs un lien avec la généralisation du télétravail, le nombre de signalements concernant des comportements en ligne est lui aussi en évolution inquiétante. En effet, compte tenu de la digitalisation croissante qui touche tous les domaines de la société, la violence fondée sur le genre a acquis une dimension numérique.

Plus récemment, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, différents colloques autour de la problématique de la violence et du harcèlement au travail ont été organisés<sup>26</sup>. Ces moments ont permis de réaliser un état des lieux sur base, notamment des études citées ci-dessus, mais également de donner la parole aux victimes à travers différentes interventions témoignant de l'enracinement de ces phénomènes au sein de nos sociétés, voire de son renforcement avec la digitalisation grandissante impliquant l'émergence de la violence en ligne.

Il ressort que la loi ne protège pas les victimes : la plupart du temps, les plaintes et les poursuites judiciaires n'aboutissent pas. La majorité des dossiers sont classés sans suite à l'auditorat et parfois les victimes ne sont même pas entendues. Il y a peu de perspectives de relance de travail pour la victime, la seule solution proposée étant l'écartement de la travailleuse. Ces phénomènes éloignent les femmes du marché du travail. Les conséquences pour les victimes sont multiples et nuisent gravement tant à leur santé physique que psychologique, mais aussi à la dignité humaine. Ces témoignages ont également mis en évidence une prévention et prise en charge très aléatoires. Souvent les femmes ne peuvent pas se permettre de dénoncer ces situations notamment faute de ressources financières pour assumer le coût des procédures en justice, qui dans la plupart des cas n'aboutissent pas. En conséquence, la violence sur base du genre se superpose à la violence liée à des situations socio-économiques précaires. Ces différentes difficultés cumulées avec une situation administrative irrégulière empêchent également les victimes de dénoncer les faits. Toujours en matière de prévention, de prise en charge et de suivi, il ressort que les personnes ressources, les professionnels du monde judiciaire et des organisations syndicales disposent de peu d'outils et sont peu sensibilisés aux questions de violence et de harcèlement liées au genre. Etant en sous-effectif, les personnes-ressources sont dans l'incapacité de mener les investigations nécessaires pour ouvrir et consolider un dossier.

---

<sup>24</sup> Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes « Le sexisme en Belgique : Résultats de l'enquête #YouToo ? Harcèlement sexuel sur le lieu de travail » 2020, p.18.

<sup>25</sup> Ibid, p.17.

<sup>26</sup> « #MeToo au travail - Où en sommes-nous ? » organisé le 7 mars 2023 par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en collaboration avec l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes et le SPF Stratégie et Appui.

« Harcèlement moral et sexuel des travailleuses : quelles perspectives pour les victimes » conférence organisée le 8 mars par la commune de Saint-Gilles.

Enfin, la question de l'effet pervers de la législation actuelle a été soulevée dans ces différents colloques :

- Impunité de l'harceleur : celui-ci reste à sa place, dans la structure, ce qui lui « permet » de recommencer son comportement sur d'autres victimes. Il y a donc un effet de renforcement ;
- Indemnités : il n'y a pas de vision indemnitaire qui répare les dommages subis par la victime ;
- Procédure : actuellement, la victime doit introduire un dossier. A chaque étape, on réouvre la blessure. C'est donc la victime qui doit encore subir les conséquences de la procédure, ce qui renforce le risque de syndrome post-traumatique.
- Absence de sanctions : le fait que la législation ne prévoit pas de sanctions, n'encourage pas les employeurs à mettre en place des mesures pour protéger leur personnel contre le harcèlement et le harcèlement sexuel au travail.

La ratification de la Convention devrait permettre d'inverser le processus pour ne plus faire peser le poids de la procédure sur la victime. Le CWEHF insiste sur la nécessité de réaliser une évaluation de l'efficacité des dispositifs existant et de la mise en œuvre de la Convention de manière à pouvoir objectiver la situation et adapter les mesures s'il échet.

## 3. AVIS

### 3.1. Remarques générales

Le CWEHF souligne positivement la volonté du GW d'entamer un processus d'assentiment de la Convention 190 et permettre ainsi la concrétisation de sa ratification. Il y a lieu de préciser le caractère mixte de cette Convention du fait du contenu de ses dispositions qui implique de facto une procédure d'assentiment au sein des différents niveaux de pouvoir de façon à ratifier pleinement la Convention par la Belgique. A cet égard, le CWEHF regrette que la réalité institutionnelle belge ainsi que l'absence d'une coordination politique efficace aient eu pour effet de ralentir le processus de ratification à l'échelle nationale. Il relève que la Wallonie aurait pu entamer le processus d'assentiment plus rapidement, vu l'absence d'obstacles quant au contenu de la Convention. En outre, dans le cadre de l'examen du rapport de la Belgique publié le 14 octobre 2022, les membres de la CEDAW ont pointé le fait que *« le cadre juridique pour la lutte contre les stéréotypes et contre la discrimination envers les femmes manque de cohérence au niveau national, (...) Compte tenu de la structure administrative complexe de la Belgique, l'efficacité de l'action publique pour l'égalité entre les sexes est limitée. »*<sup>27</sup>

Le CWEHF rappelle que l'assentiment de cette Convention s'inscrit également dans la poursuite des engagements pris par la Wallonie sur les questions de genre et de la violence à l'égard des femmes, notamment dans le cadre de la DPR, du Plan Genre, de la Troisième Stratégie wallonne de développement durable, ainsi que ses engagements pris à l'échelle internationale. En effet, le CWEHF note que dans le cadre de sa DPR, le GW s'est formellement engagé à garantir *« les droits des femmes dans tous les domaines de la vie en lien avec les engagements pris par la Belgique au niveau international, et tout particulièrement au niveau de la Convention sur l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes (CEDAW) et de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul). »*<sup>28</sup> En outre, le GW s'est engagé à *« intégrer la dimension de genre dans chaque domaine politique afin que les inégalités existantes soient éliminées et que les politiques publiques ne créent ni ne renforcent les inégalités entre les femmes et les hommes (gender mainstreaming) »*<sup>29</sup>. Récemment avec l'adoption en 2022 de la Troisième stratégie wallonne de développement durable, la Wallonie s'est engagée, notamment, à mettre en place des mesures pour répondre à l'objectif n°5 « Egalité entre les sexes ».

Enfin, le CWEHF soutient que la mise en place d'une conférence interministérielle en matière de droit des femmes depuis 2019 joue un rôle fondamental de coordination politique des différents niveaux de pouvoir et renforce l'implémentation d'action en la matière. Le CWEHF recommande d'inscrire à l'agenda de cette conférence, l'intensification de la lutte contre les violences et le harcèlement dans le domaine du travail afin d'adapter le cadre légal au niveau fédéral et renforcer ce dernier par des dispositions décrétales. Comme le souligne également l'IEFH, le Plan National de Lutte contre les violences représente également un outil permettant la mise en œuvre de mesures visant à :

- *« renforcer les recherches et la concertation pour identifier les secteurs, professions et modalités de travail qui exposent particulièrement les travailleurs et prendre des mesures appropriées ;*
- *poursuivre et intensifier les efforts entrepris concernant la formation des acteurs du monde judiciaire et du monde du travail ;*
- *examiner la possibilité de prendre de nouvelles mesures de soutien pour les victimes de violence et de harcèlement dans le monde du travail et de mettre en place des services de conseil pour les auteurs ;*

<sup>27</sup><https://www.ungeneva.org/fr/news-media/meeting-summary/2022/10/examen-du-rapport-de-la-belgique-les-membres-du-cedaw-font-etat>

<sup>28</sup> Déclaration politique Wallonie 2019-2024 : chapitre 25. Les droits des femmes, l'égalité et la lutte contre les discriminations, p.112. Disponible sur : [https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration\\_politique\\_regionale\\_2019-2024.pdf](https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf)

<sup>29</sup> Ibid.

- *poursuivre et intensifier les efforts entrepris en matière d'information et de sensibilisation.* »<sup>30</sup>

### 3.2. Remarques particulières

La ratification de cette Convention ne doit pas être réduite à une simple formalité juridique, mais elle doit être envisagée comme une opportunité pour la Belgique d'évaluer et d'améliorer son dispositif réglementaire en matière de lutte contre la violence, le harcèlement moral et sexuel dans le domaine des relations au travail, en y intégrant la dimension de genre.

#### Garantir une meilleure prise en compte de la dimension de genre

Si le CWEHF reconnaît que la législation belge est conforme aux différentes dispositions contenues de la Convention, il constate cependant que cet arsenal juridique demeure inadapté et insuffisant pour lutter durablement contre les violences, le harcèlement moral et sexuel liés au genre. En effet, les résultats des différentes enquêtes menées<sup>31</sup> mettent en évidence que le sexisme, le harcèlement, le harcèlement sexuel ainsi que la violence sont bel et bien présents au sein de lieu de travail. Plus encore, ce phénomène tend à se renforcer avec la mise en place structurelle du télétravail qui implique un déplacement des situations de violence et de harcèlement dans la sphère numérique. Cette réalité témoigne de la nécessité, non seulement de renforcer les dispositions existantes, mais de les adapter aux nouvelles réalités du travail, et ce, notamment en vue d'y intégrer et de garantir les valeurs d'égalité entre les hommes et les femmes.

Dans les principes qui fondent cette Convention, l'OIT invite les Etats-Membres à accorder une attention particulière à la dimension de genre dans la prévention et l'élimination de la violence et le harcèlement dans le monde du travail. En effet, au regard de la Convention, le critère de genre constitue une circonstance aggravante dans les situations de violence et de harcèlement, elle met en exergue la nécessité d'adopter « *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* ». En conséquence, la mise en œuvre de cette Convention constitue pour la Belgique l'opportunité d'adapter le cadre juridique à tous les niveaux de pouvoir afin de tenir compte de la dimension de genre et de ce fait, de prévenir plus efficacement les phénomènes de violence et de harcèlement au travail. A cet égard, le CWEHF souligne que toutes formes de violence ou harcèlement fondées sur le genre constituent une atteinte aux droits humains et à l'égalité entre les hommes et les femmes.

#### Réviser la Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et la loi bien-être et la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Le CWEHF attire l'attention du GW quant aux recommandations émises dans l'avis de l'IEHF<sup>32</sup> qui invitait les autorités fédérales et régionales à une ratification rapide de la Convention 190. Le CWEHF soutient cet avis et rejoint particulièrement les recommandations portant sur l'évolution du cadre réglementaire de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (dite « Loi-Genre ») d'une part, et la loi bien-être d'autre part.

<sup>30</sup> Institut pour l'égalité des femmes et des hommes « *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* », 2021, p.19.

<sup>31</sup> cfr. p. 10 et 11

<sup>32</sup> Institut pour l'égalité des femmes et des hommes « *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* », 2021.

En ce qui concerne la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, l'article 5 reconnaît le harcèlement fondé sur le sexe et le harcèlement sexuel comme des formes de discrimination. Néanmoins, comme souligne l'IEFH « *cette loi limite toutefois son champ d'application en excluant ces formes de discrimination lorsqu'elles surviennent dans le domaine des relations de travail* ». En effet, l'article 7 de cette loi prévoit que ses dispositions ne s'appliquent pas aux personnes visées dans l'article 2, § 1, 1<sup>o</sup>, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. En conséquence, « *cette exclusion dans la Loi-Genre a pour effet que les travailleurs/-euses victimes de harcèlement (sexuel) ne bénéficient pas des mêmes protections juridiques que les autres travailleurs/-euses victimes d'une forme de discrimination fondée sur le sexe ou de harcèlement sexuel qui se trouve en dehors du champ de protection de la Loi Bien-être* »<sup>33</sup>. Le CWEHF rejoint la recommandation de l'IEFH d'abrogation de cet article.

En outre, dans son rapport d'évaluation<sup>34</sup> de la présente loi, l'IEFH souligne que « *Même si le harcèlement est protégé par une législation spécifique, on peut regretter ce défaut de transposition complet de la directive. En ne transposant pas totalement la directive 'refonte'<sup>35</sup> dans la loi genre susvisée, le législateur belge a opéré une régression certaine dans la protection contre le harcèlement lié au sexe et ce, car, alors que la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs exige, pour que l'on puisse parler de harcèlement, plusieurs actes, il n'en est rien en droit communautaire et dans la loi genre, qui admettent que le harcèlement puisse être constitué par un seul acte.* »<sup>36</sup>

Dès lors, il apparaît fondamental de revoir le champ d'application de la présente loi afin de permettre un cumul de ces deux réglementations. En effet, l'articulation de ces dispositifs permettrait une meilleure prise en compte de la dimension genre dans la lutte contre la violence et le harcèlement. Comme le prescrivent les principes fondamentaux de la Convention 190, « *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.* »<sup>37</sup>

Quant à la loi bien-être, l'avis de l'IEFH met également en exergue des nécessités d'adaptation. En effet, cette loi définit les concepts de violence et de harcèlement moral : dans le cas du harcèlement, la loi précise qu'il peut être lié au sexe. En revanche, on ne retrouve pas ce lien dans la définition relative à la violence au travail. En conséquence, la loi bien-être n'intègre pas suffisamment la dimension de genre, c'est pourquoi le CWEHF appuie également la recommandation formulée qui vise à « *introduire dans la loi sur le bien-être le concept de violence sur la base du genre. A cet égard, le législateur peut s'inspirer de la définition du harcèlement moral qui mentionne que ces conduites peuvent être liées à un motif discriminatoire.* »<sup>38</sup>

D'autre part, concernant la définition du harcèlement moral, la loi sur le bien-être fait référence à la notion de répétition des conduites abusives. Or, selon la définition de la Convention n°190, un seul fait suffit pour parler de comportements de violence et de harcèlement. A nouveau, la ratification de

---

<sup>33</sup> Recommandation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes n°2018/R/05 relative à la modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le harcèlement (sexuel) sur le lieu de travail p.2

<sup>34</sup> Institut pour l'égalité des femmes et des hommes « Etat des lieux sur l'application et l'effectivité de la Loi Genre : analyse et recommandations », rapport publié en 2018. Disponible sur : [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/103\\_-\\_etat\\_des\\_lieux\\_loi\\_genre\\_.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/103_-_etat_des_lieux_loi_genre_.pdf)

<sup>35</sup> La Directive 2006/54 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

<sup>36</sup> Institut pour l'égalité des femmes et des hommes « Etat des lieux sur l'application et l'effectivité de la Loi Genre : analyse et recommandations », rapport publié en 2018, p.30.

<sup>37</sup> Convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, art 4.

<sup>38</sup> Recommandation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes n°2018/R/05 relative à la modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le harcèlement (sexuel) sur le lieu de travail p.7.

la Convention n°190 offre l'opportunité aux Etats-Membres d'améliorer les définitions et les références réglementaires qui s'y rapportent.

### Veiller à la mise en œuvre de la recommandation n°206

En dépit du caractère non contraignant de cette recommandation, le CWEHF note qu'elle contient une série de dispositions essentielles à mettre en œuvre, particulièrement en matière de prévention, de formation et de sensibilisation. A cet égard, la Convention elle-même consacre un chapitre invitant les membres à prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Le CWEHF souhaiterait mettre en évidence plusieurs recommandations, qu'il soutient, émanant de différentes instances.

Le CEFH dans son avis<sup>39</sup> 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>40</sup>

L'IEFH souligne l'importance de la mise en œuvre de l'article 20 de la recommandation n°206 qui suggère en matière de formation 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 »<sup>41</sup>. Sur la question de la formation des professionnels, l'Institut appuie la mise en place de cette recommandation n°206 notamment sur base du rapport de la Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations qui invite les autorités à intensifier leurs efforts en la matière : « Au-delà des acteurs institutionnels, la Commission estime tout aussi important d'offrir aux employeurs et aux autres acteurs économiques concernés par cette législation des formations spécialisées pour leur permettre d'être correctement informés et de mesurer adéquatement les implications de la loi antidiscriminatoire pour leurs activités.

*De telles formations peuvent également être très utiles pour le secteur associatif, les avocats et d'autres personnes susceptibles d'être concernées par cette législation (...) la Commission recommande que :*

- *l'effort de formation à destination des magistrats (du siège et du ministère public, en particulier de l'auditorat du travail) et des services de police et d'inspection du travail soit amplifié, avec l'assistance des organismes de promotion de l'égalité ;*
- *des formations adaptées aux différents publics concernés par la législation, en particulier les employeurs, soient également organisées.*<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> Conseil Bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes « Avis sur la Convention 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail » adopté le 18 novembre 2022. [http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2023/02/CEFH-AVIS-OIT\\_190-221118-FR.pdf](http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2023/02/CEFH-AVIS-OIT_190-221118-FR.pdf)

<sup>40</sup> Ibid, p.5

<sup>41</sup> Institut pour l'égalité des femmes et des hommes « 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 », 2021, p.15. [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/advisories/2021r001\\_-\\_recommandation\\_harcèlement\\_-\\_fr.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/advisories/2021r001_-_recommandation_harcèlement_-_fr.pdf)

<sup>42</sup> Premier rapport d'évaluation de la Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations », 2017, p. 67. [https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/Commission\\_d%27evaluation\\_de\\_la\\_l%27egislation\\_f%27agd%27agrale\\_relative\\_%27ao\\_la\\_lutte\\_contre\\_les\\_discriminations.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/Commission_d%27evaluation_de_la_l%27egislation_f%27agd%27agrale_relative_%27ao_la_lutte_contre_les_discriminations.pdf)



Enfin, le CWEHF souhaite souligner l'importance de l'article 10 de la Convention 190 qui invite les Etats-Membres « à 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 »<sup>43</sup>. A cet égard, il invite les autorités fédérales et fédérées à s'approprier les mesures précisées au sein de la recommandation 206<sup>44</sup> afin d'atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail.

En conséquence, compte tenu de l'ensemble des éléments exposés et au regard de ses engagements, le CWEHF recommande au GW d'entamer dans les délais les plus brefs la procédure d'assentiment de la Convention n°190 afin que la Belgique et la Wallonie puissent pleinement jouer un rôle en matière de lutte contre la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel dans le domaine des relations au travail et de ce fait renforcer la position de la Belgique en la matière.

---

<sup>43</sup> Extrait de l'article 10 de la convention n°190 : [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

<sup>44</sup> Disposition n°18 de la Recommandation n° 206 sur la violence et le harcèlement, 2019.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)